

Boletim do Trabalho e Emprego

14

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 14	p. 989-1052	15 - ABRIL - 1979
-----------------	--------	---------	--------	-------------	-------------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/Portarias:

- Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. hoteleira e similares 991
- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector das madeiras 992

Portarias de regulamentação de trabalho:

- PRT para os trabalhadores das farmácias — Deliberação da comissão técnica tripartida emergente ... 993

Portarias de extensão:

- PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves (Ancave) e o Sind. dos Trabalhadores em Carnes dos Dist. de Lisboa e Setúbal 993
- PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca 994
- PE do CCT para a ind. de conservas de peixe — Profissionais de escritório e outros 994
- PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem do Sul e outros e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul 995
- Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. Nacional da Hospitalização Privada e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros 996

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e actas 996
- ACT entre Lacticínios Vigor, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e outros — Alteração salarial e outras 999
- CCT para o comércio de carnes entre a Assoc. dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento e Alcanena e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém 1001
- Acordo de adesão entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e o Sind. Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Dist. do Porto e outro ao CCT entre aquela assoc. patronal e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros 1002

— ACT entre empresas de cargas e descargas na área do porto de Aveiro e o Sind. dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro — Alteração salarial e outras	Pág. 1002
— ACT entre o Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, S. A. R. L., e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Alteração salarial e outras	1003
— CCT entre a Assoc. Nacional de Hospitalização Privada e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros	1005
— ACT entre a EPG — Empresa de Petroquímica e Gás, E. P., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul	1033
— ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e os sind. representativos dos seus trabalhadores — Deliberação da comissão paritária emergente	1034

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Constituição:

— Sindicato Democrático dos Operários das Indústrias Químicas e Afins de Portugal	1035
---	------

Alterações:

— Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo	1038
---	------

Associações patronais — Estatutos:

— Associação Portuguesa de Odontologia	1043
--	------

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

Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. hoteleira e similares

Em Maio de 1978, um conjunto de associações sindicais representativas dos trabalhadores do sector da indústria hoteleira e similares endereçou às associações patronais do sector uma proposta de convenção colectiva de trabalho.

Considerando que, por razões de ordem vária, não foram apresentadas contrapropostas por parte da União das Associações da Indústria Hoteleira e Similares do Norte, da Associação dos Hotéis do Norte, da Associação das Pensões do Norte, da Associação dos Restaurantes e Cafés do Norte, da Associação das Confeitarias, Pastelarias e Leitarias do Norte, da Associação das Casas de Pasto e de Vinhos dos Concelhos do Porto, Matosinhos, Maia, Valongo, Gondomar e Vila Nova de Gaia e da Associação dos Industriais de Hotelaria, Restaurantes e Similares do Centro;

Considerando que não logrou êxito a tentativa de conciliação empreendida ao abrigo da alínea b) do n.º 2 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, tendo daí resultado uma situação incompatível com o andamento normal do processo de negociação colectiva;

Considerando que se encontram, assim, preenchidos os requisitos exigidos pela alínea c) do n.º 1

do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho;

Considerando que se justifica a actualização das condições de prestação de trabalho do sector;

Ouvidos os Ministérios interessados, nos termos do n.º 3 do artigo 21.º do citado diploma:

Determino, ao abrigo do artigo 21.º do mesmo diploma, a constituição de uma comissão técnica incumbida de proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho, com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério das Finanças e do Plano;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Quatro representantes das associações sindicais;

Quatro representantes das associações patronais.

Ministério do Trabalho, 21 de Março de 1979. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector das madeiras

O processo de revisão da PRT/CCTV para as indústrias de madeira, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Junho de 1977, iniciou-se em Agosto de 1978 com a apresentação, por parte de vários Sindicatos, de uma proposta às cinco associações patronais do sector.

O impasse nas negociações verificou-se no estabelecimento do protocolo de negociações e o recurso à conciliação não conseguiu superá-lo.

O processo de revisão da PRT/CCT para o sector de importação e exportação de madeiras, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 27, de 15 de Maio de 1976, iniciou-se igualmente em Agosto de 1978 com a apresentação, por parte das associações sindicais, de uma proposta à Associação Portuguesa de Comércio e Indústria de Madeiras.

Nem na fase de negociações directas nem na fase de conciliação se conseguiu ultrapassar a questão prévia da negociação autónoma para este sector ou a elaboração de um texto único aplicável quer às indústrias quer à importação-exportação de madeiras.

Em ambos os processos se goraram as negociações na fase de conciliação, não tendo as partes acordado no seu prosseguimento por via de mediação ou arbitragem.

Encontram-se, assim, reunidos os requisitos exigidos pela alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Nestes termos, ouvidos os Ministérios interessados, determino, ao abrigo do n.º 3 do artigo 21.º dos referidos diplomas, a constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios de regulamentação de trabalho para o sector das madeiras, dentro do condicionalismo previsto no Decreto-Lei n.º 380/78, de 5 de Dezembro. Esta comissão técnica, no decurso dos seus trabalhos, decidirá sobre a emissão de uma PRT conjunta para o sector da indústria e da importação e exportação ou de duas portarias autónomas, uma para cada sector, e terá a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;
- Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;
- Um representante do Ministério das Finanças e do Plano;
- Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;
- Um representante do Instituto de Produtos Florestais;
- Três representantes dos sindicatos interessados;
- Três representantes das associações patronais interessadas.

Ministério do Trabalho, 29 de Março de 1979. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

PRT para os trabalhadores das farmácias — Deliberação da comissão técnica tripartida emergente

A comissão técnica tripartida prevista na base v da portaria de regulamentação de trabalho em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30/78, de 15 de Agosto, e constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 14 de Dezembro de 1978, inserto no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, n.º 47/78, de 22 de Dezembro, deliberou, por maioria, em reunião efectuada em 19 de Fevereiro findo, o seguinte:

A base VIII diz respeito tão-só às remunerações certas mínimas constantes do anexo III e não a qualquer outra forma de retribuição.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Centros de Abate de Aves (Ancave) e o Sind. dos Trabalhadores em Carnes dos Dist. de Lisboa e Setúbal

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1978, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Centros de Abate de Aves (Ancave), por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores em Carnes dos Distritos de Lisboa e Setúbal, por outro.

Considerando que apenas ficam abrangidas por esta convenção as entidades patronais representadas pela associação outorgante;

Considerando a existência, na área de aplicação do referido contrato, de empresas do mesmo sector económico não filiadas naquela associação e tendo ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nele previstas;

Considerando o interesse em se conseguir uma justa uniformização das condições de trabalho para todo o sector, na área de aplicação do contrato colectivo de trabalho citado;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, mediante publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-

A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

Artigo único

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho para os centros de abate de aves dos distritos de Lisboa e Setúbal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1978, são tornadas extensivas às entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de empresas inscritas na associação patronal signatária.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 26 de Março de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

**PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo
e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca**

Entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1978.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela convenção referida as empresas representadas pela associação patronal outorgante e os trabalhadores ao seu serviço, membros do sindicato outorgante;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado, não filiadas naquela Associação, que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas na convenção;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho dos profissionais afectos à actividade de agências de viagens das categorias previstas naquela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado das Finanças, do Turismo e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a Associação Portuguesa das

Agências de Viagens e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1978, são tornadas extensivas em todo o território nacional a todas as agências de viagens e turismo e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos no sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

As tabelas salariais tornadas aplicáveis pela presente portaria produzirão efeitos a partir de 1 de Novembro de 1978, podendo os encargos decorrentes de retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Artigo 3.º

A aplicação da presente portaria no território das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira às entidades patronais e aos trabalhadores referidos no número anterior poderá ser determinada por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 26 de Março de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado do Turismo, *Licínio Alberto de Almeida Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PE do CCT para a ind. de conservas de peixe — Profissionais de escritório e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40/78, de 29 de Outubro, foi publicada a convenção colectiva de trabalho para os profissionais de escritório e outros ao serviço da indústria de conservas de peixe.

Considerando que ficam abrangidos pela citada convenção colectiva de trabalho apenas as empresas e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho no sector em causa;

Cumprido o disposto no n.º 4 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, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47/78, de 22 de Dezembro:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo 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, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Pescas e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições do contrato colectivo de trabalho para a indústria de conservas de peixe — profissionais de escritório e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40/78, de 29 de Outubro, são tornadas extensivas, na área de aplicação da convenção, a todas as entidades patronais do sector económico abrangido não representadas pelas associações patronais outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na aludida convenção, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não inscritos nos sindicatos celebrantes que

se encontrem ao serviço das entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes ou da entidade patronal signatária.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Dezembro de 1978, podendo os encargos daí resultantes ser sa-

tisfeitos em prestações mensais até um máximo de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Agricultura e Pescas e do Trabalho, 30 de Março de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Pescas, *João de Albuquerque*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PE do CGT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem do Sul e outros e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul

Entre o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e as Associações de Industriais de Moagem do Sul, do Centro, Alimentos Compostos para Animais, Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e de Arroz foram acordadas condições de trabalho publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1978.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas condições de trabalho referidas as empresas representadas pelas associações patronais outorgantes;

Considerando a existência de empresas dos sectores de actividade regulados não filiadas nas associações patronais outorgantes que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas no contrato;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho dos sectores de moagens, alimentos compostos, massas alimentícias e descasque de arroz na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1978, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelo Ministro das Finanças e do Plano e pelos Secretários de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas, das Indústrias Extractivas e Transformadoras, do Comércio Interno e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho acordadas entre o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas

do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e as Associações de Industriais de Moagem do Sul, do Centro, Alimentos Compostos para Animais, Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e de Arroz, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1978, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro as actividades económicas abrangidas pela convenção (moagem, descasque de arroz, alimentos compostos e massas alimentícias) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Agosto de 1978, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Agricultura e Pescas, da Indústria e Tecnologia, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 30 de Março de 1979. — O Ministro das Finanças e do Plano, *Manuel Jacinto Nunes*. — O Secretário de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas, *Mário Francisco Barreira da Ponte*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

**Aviso para PE do CCTV entre a Assoc. Nacional da Hospitalização Privada
e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do CCTV celebrado entre a Associação Nacional da Hospitalização Privada e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros, nesta data publicado, a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que não se encontrem filiadas na associação patronal outorgante e exerçam a sua actividade na área da referida convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões previstas no contrato, bem como

aos trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante.

Nos termos 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, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras
e o Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e actas**

Novo texto acordado para a cláusula 36.ª, n.º 1, e anexo II («I — Tabela salarial» e «II — Subsídio de almoço») do CCT celebrado entre as Associações dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal, dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP, por outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1977:

Cláusula 36.ª

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula,

terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

Pequeno-almoço	40\$00
Almoço	130\$00
Jantar	130\$00
Ceia	100\$00

ANEXO I

SECÇÃO A

V — Definição de funções

Chefe de serviços. — É o profissional que dirige, coordena e organiza o trabalho dentro dos objectivos

que lhe forem confiados; integra as informações e os *contrôles* da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Oficial de 1.ª, 2.ª e 3.ª — É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende o público e codifica documentos, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

Telefonista. — É o trabalhador que tem por funções estabelecer as ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo das chamadas.

Porteiro. — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e mercadorias; recebe a correspondência.

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e se prepara para ascender a esta categoria.

Praticante estagiário. — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

Paquete. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que se inicia numa profissão.

ANEXO II

I — Tabela de remunerações

I:

Classe	Categorias profissionais	Remuneração mensal
A	Chefe de serviços	19 300\$00
B	Chefe de secção Programador de informática	16 500\$00
C	Primeiro-oficial Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores Operador de informática	15 250\$00
D	Segundo-oficial Operador mecanográfico	14 500\$00
E	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	13 250\$00
F	Aspirante Cobrador Primeiro-contínuo Primeiro-porteiro Telefonista Conferente de armazém Guarda-rondista-vigilante	12 000\$00
G	Operador de máquinas Servente Embalador	11 500\$00
H	Praticante	10 000\$00
I	Segundo-contínuo Segundo-porteiro Auxiliar de limpeza	9 750\$00
J	Praticante estagiário administrativo	8 750\$00
L	Praticante estagiário de armazém	Percentagem
M	Paquete	7 500\$00

A retribuição mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será calculada na base de um vencimento/hora de 55\$.

2:

II — Comparticipação nas despesas de almoço

1 — A todos os trabalhadores, por cada dia de trabalho completo, será atribuído, sempre que possível em senhas, uma comparticipação nas despesas de almoço no valor de 60\$.

ANEXO IV

Estrutura nos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Classe A.

2 — Quadros médios:

Classe B.

5 — Profissionais qualificados:

Classe C.

Classe D.

Classe E.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos e outros:

Classe F.

Classe G.

Classe I.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos e outros:

Classe H.

Classe J.

Classe L.

Classe M.

O presente acordo terá a duração de doze meses, salvo se outro prazo for entretanto fixado por lei, com início em 1 de Outubro de 1978.

Porto, 27 de Outubro de 1978.

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

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões:
(Assinatura ilegível.)

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 30 de Março de 1979, a fl. 20 do livro n.º 2, com o n.º 87/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acta

As Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões, do Centro de Portugal e de Tráfego de

Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP, tendo detectado que o anexo II, «I — Tabela de remunerações» não se encontra de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, introduzem uma rectificação à classe L, ficando esta com a seguinte redacção:

Classe	Categoria profissional	Remuneração mensal
L	Praticante estagiário de armazém:	
	1.º semestre	6 900\$00
	2.º semestre	9 200\$00

Lisboa, 9 de Fevereiro de 1979.

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

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP:
(Assinatura ilegível.)

Acta

As Associações dos Agentes de Navegação do Porto de Leixões, do Centro de Portugal e de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP, tendo detectado que o anexo I, secção A, 5.ª, «Definição de funções», não se encontra de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, devido à falta de definição das funções de «auxiliar de limpeza», «guarda-rondista-vigilante» e «embalador» pensaram incluir o seguinte aditamento:

ANEXO I

Secção A, 5.ª, «Definição de funções»

Auxiliar de limpeza. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa ou outros serviços gerais não qualificados.

Secção B, 4.ª, «Definição de funções»

Guarda-rondista-vigilante. — É o trabalhador, maior de 21 anos, que vela pela defesa e preservação das instalações e de outros valores e pode registar entradas e saídas de pessoas, veículos, mercadorias e volumes.

Embalador. — É o profissional que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira e outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte. Dobra, empilha ou condiciona nos recipientes

os objectos quer de pequenas como de grandes dimensões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

Porto, 26 de Março de 1979.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP:

(Assinatura ilegível.)

ACT entre Lacticínios Vigor, L.^{da}, e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e outros — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente revisão do ACT obriga, por um lado, Lacticínios Vigor, L.^{da}, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

2 — A matéria constante do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1977, que não foi objecto de revisão no presente ACT, continua a vigorar para todos os legais efeitos.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este ACT entra em vigor na data da publicação.

2 — A tabela salarial, as cláusulas com expressão pecuniária e as referentes à retribuição têm a duração máxima de doze meses e produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1979.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária e não pode ser formulado antes de decorridos dez meses de vigência, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro de quinze dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

CAPÍTULO XV

Contratos a prazo

Cláusula 78.^a

Contratos a prazo

1 — A cópia dos contratos a prazo será afixada durante oito dias no quadro de informação aos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores admitidos mediante contrato a prazo não poderão ser contratados em condições

inferiores às previstas neste ACT, sendo-lhes devidas as férias e subsídios de férias e de Natal proporcionais ao trabalho prestado.

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

4 — A inobservância de forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

5 — O contrato de trabalho a prazo está sujeito a forma escrita e deverá conter as seguintes indicações: nome da empresa, nome do trabalhador, indicação do prazo, categoria do trabalhador, local de trabalho, data em que tem início o contrato e assinaturas.

6 — Podem somente celebrar-se contratos por prazos inferiores a seis meses, quando se trate de serviço determinado ou obra concretamente definida, verificando-se a natureza transitória do trabalho a prestar, desde que o contrato assinado por ambas as partes contenha expressamente os motivos e razões que o justificam.

7 — Se não for respeitado o estipulado no número anterior, o contrato considera-se celebrado por seis meses.

8 — O contrato a prazo caduca se uma das partes até oito dias antes de o prazo expirar o denunciar. Não o fazendo, prolonga-se automaticamente por igual período.

9 — O contrato de trabalho a prazo transforma-se em contrato sem prazo se o trabalhador continuar ao serviço da empresa ao fim de três anos com contrato a prazo.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 78.^a

Reclassificações

1 — Os trabalhadores actualmente classificados como semiespecializados de 1.^a serão reclassificados como especializados.

2 — Os trabalhadores actualmente classificados como semiespecializados de 2.ª serão reclassificados como semiespecializados.

ACT/Lacticínios Vigor, L.^{da}
(Revisão 1979)

ANEXO II

Tabela

Director técnico	14 900\$00
Instrutor fiscal	13 500\$00
Encarregado	13 500\$00
Oficial electricista	12 900\$00
Fogoeiro	11 400\$00
Chegador	10 200\$00
Especializado	10 200\$00
Semiespecializado	8 300\$00

Categorias profissionais	Número de trabalhadores	Anterior vencimento em 1 de Março de 1978 (1)	Vencimento do ACT em 1 de Março de 1979 (2)
Director técnico	1	12 950\$00	14 900\$00
Instrutor fiscal	1	11 680\$00	13 500\$00
Encarregado	2	11 680\$00	13 500\$00
Oficial electricista	1	11 210\$00	12 900\$00
Fogoeiro	1	9 680\$00	11 400\$00
Especializado, chegador	8	8 850\$00	10 200\$00
Semiespecializado de 1.ª	6	8 600\$00	10 200\$00
Semiespecializado de 2.ª	30	7 080\$00	8 300\$00
Totais	50	403 680\$00	471 500\$00

Diferença em percentagem do total de (2) em relação a (1):
Total de (2) — 471 500\$ = 16,8 %;
Total de (1) — 403 680\$.

ACT celebrado com a empresa Lacticínios Vigor, L.^{da}

Enquadramento das profissões em conformidade com o Decreto-Lei n.º 121/78 (estrutura dos níveis de qualificação)

Níveis

1 — Quadros técnicos.		—
2 — Quadros médios	2.1 — Técnicos administrativos.	—
	2.2 — Técnicos de produção	Director técnico.
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa		Encarregado. Instrutor fiscal.
4 — Profissionais altamente qualificados	4.1 — Administrativos, comércio e outros.	—
	4.2 — Produção	Oficial electricista.
5 — Profissionais qualificados	5.1 — Administrativos.	—
	5.2 — Comércio.	—
	5.3 — Produção	Fogoeiro especializado.
	5.4 — Outros.	—
6 — Profissionais semiquali- ficados (especializados)	6.1 — Administrativos, comércio e outros.	—
	6.2 — Produção	Semiespecializado, chegador.
7 — Profissionais não qualifi- cados (indiferenciados)	7.1 — Administrativos, comércio e outros.	—
	7.2 — Produção.	—

Lisboa, 23 de Fevereiro de 1979.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Médicos Veterinários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro:

Manuel da Silva Valente Borges.

Depositado em 19 de Março de 1979, a fl. 17 do livro n.º 2, com o n.º 68/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

CCT para o comércio de carnes entre a Assoc. dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento e Alcanena e o Sind. dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Dist. de Santarém

Acta de negociação

Aos 10 dias do mês de Janeiro de 1979, os signatários acordaram em regulamentar a actividade dos talhantes (comércio de carnes), nos termos e condições seguintes:

(Adesão ao CCT/comércio a retalho)

1 — A matéria constante do clausulado do CCT do comércio retalhista, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 15, de 22 de Abril de 1975, e respectivas alterações, publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11, de 15 de Junho de 1976, é aplicável em tudo quanto não constitua regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade dos talhantes e das correspondentes relações de trabalho.

(Promoções)

2 — É obrigatória a promoção nos seguintes casos:

- a) De praticante de talhante a segundo-oficial, após três anos na categoria, ou aos 18 anos de idade;
- b) De segundo-oficial a primeiro-oficial, após quatro anos de antiguidade na categoria.

(Retribuição)

3 — Para efeitos de remuneração, as categorias profissionais são equiparadas à tabela salarial, publicada na PRT in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1978, sendo:

Praticante do 1.º ano — Nível XIII ...	3 100\$00
Praticante do 2.º ano — Nível XII ...	3 500\$00
Praticante do 3.º ano — Nível XI ...	4 000\$00
Segundo-oficial — Nível IV	8 500\$00
Primeiro-oficial — Nível III	9 000\$00
Encarregado geral — Nível II	9 900\$00

(Retroactividade)

4 — A tabela salarial produzirá efeitos a 1 de Junho de 1978.

(Horário de trabalho)

5 — O período normal de trabalho dos trabalhadores dos talhos é de quarenta e duas horas semanais, de segunda a sábado. Contudo, o trabalho ao sábado não poderá ir além das 13 horas.

(Quadro de densidades)

6 — As entidades patronais devem organizar os seus quadros de densidades, pela seguinte forma:

Categorias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-oficiais	—	—	1	1	1	2	2	2	3	3
Segundos-oficiais	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Praticantes	—	1	1	2	2	2	3	3	3	4

7 — Os trabalhadores abrangidos serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas seguintes categorias:

Praticante. — O trabalhador em regime de aprendizagem que auxilia os profissionais do desempenho das suas tarefas e se inicia no exercício das mesmas.

Segundo-oficial. — O trabalhador que procede à venda de miudezas ao balcão do estabelecimento e, sob a orientação do primeiro-oficial, efectua as tarefas relacionadas com o desmancho de reses e abate de carnes.

Primeiro-oficial. — O trabalhador que, possuindo todos os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, orienta ou procede ao desmancho de reses e à venda ao público.

Encarregado geral. — O trabalhador que superintende em todo o processo de corte de carnes e respectiva venda, orientando e dividindo o serviço no estabelecimento.

(Questões gerais e transitórias)

8 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores,

designadamente baixa de categoria ou classe, e bem assim diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua publicação.

(Níveis de qualificação)

9 — O enquadramento das profissões em níveis de qualificação, é o seguinte:

3 — Encarregado:

3.1 — Encarregado geral.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Oficial.

6 — Profissionais não qualificados:

6.1 — Praticante.

(Alargamento de âmbito)

10 — As partes comprometem-se a requerer ao Ministério do Trabalho a competente emissão de portaria de extensão, de forma que o CCT agora assinado seja aplicável em todo o distrito, nos termos do n.º 2 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Torres Novas, 10 de Janeiro de 1979.

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento e Acanena:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 19 de Março de 1979, a fl. 17 do livro n.º 2, com o n.º 69/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acordo de adesão entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Carnes e o Sind. Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Dist. do Porto e outro ao CCT entre aquela assoc. patronal e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros.

A Associação Nacional dos Industriais de Carnes e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativos do Centro e Sul e o Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto acordam, nos termos do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, aderir ao contrato colectivo de trabalho para a indústria de carnes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de Novembro de 1978.

Lisboa, 20 de Dezembro de 1978.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Carnes:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Março de 1979, a fl. 20 do livro n.º 2, com o n.º 83/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

ACT entre empresas de cargas e descargas na área do porto de Aveiro e o Sind. dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro — Alteração salarial e outras

Alteração ao n.º 2 da cláusula 46.ª; n.º 3 da cláusula 48.ª; n.º 1 da cláusula 50.ª; e tabelas salariais do acordo colectivo de trabalho. Entre o Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro e, por outro lado, as firmas Unimar — Sociedade Marítima e Comercial, S. A. R. L.; Vougamar — Cargas e Descargas e Trânsitos, L.ª; Ancora — Sociedade de Navegação Aveirense; A. J. Gonçalves Moraes, L.ª; Lexadouro — Sociedade de Estivadores do Douro e Leixões; Willie Portuguesa; Stave — Sociedade de Trânsito e Estivas de Aveiro, L.ª, e Sofrena — Sociedade de Afretamentos e Navegação, L.ª, foi acordado proceder à alteração do n.º 2 da cláusula 46.ª; n.º 3 da cláusula 48.ª; n.º 1 da cláusula 50.ª; e tabelas salariais, constantes do acordo

colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1978. As referidas alterações passarão, a partir de 5 de Março de 1979, a vigorar com a seguinte redacção:

Cláusula 46.ª

Formas de retribuição do trabalho

1 — (Mantém-se a mesma redacção.)

2 — Trabalhadores permanentes: Serão os seguintes os ordenados mensais destes trabalhadores:

a) Mestre de estiva	15 000\$00
b) Conferente	13 800\$00
c) Estivador	12 600\$00

3 — (Mantém-se a mesma redacção.)

4 — (Mantém-se a mesma redacção.)

5 — (Mantém-se a mesma redacção.)

Cláusula 48.^a

Cargas sujas, incómodas, nocivas ou perigosas

1 — (Mantém-se a mesma redacção.)

2 — (Mantém-se a mesma redacção.)

3 — O subsídio a que se refere o n.º 1 será de 150\$ para as cargas fixadas no anexo II, excepto para o enxofre, que é de 170\$.

Cláusula 50.^a

Subsídio de alimentação

1 — Enquanto não existirem refeitórios na zona portuária, é criado um subsídio de alimentação no valor de 100\$, o qual será atribuído em cada período de trabalho a todos os trabalhadores, independentemente da categoria profissional e qualquer que seja o dia da semana.

2 — (Mantém-se a mesma redacção.)

3 — (Mantém-se a mesma redacção.)

Tabelas de salários

As tabelas de salários serão aumentadas de 20 %, tomando-se por base para o aumento o trabalhador

da categoria hierárquica de base (estivador, confe-rente, mestre de estiva e trabalhador de tráfego) e acrescentando às restantes categorias o valor encon-trado.

Aveiro, 12 de Fevereiro de 1979.

Pelo Sindicato dos Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro:

Mário Nunes Espadilha.
João Manuel da Silva Baptista.

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Vouçamar - Cargas e Descargas e Trânsitos, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Ancora - Sociedade de Navegação Aveirense:

(Assinatura ilegível.)

Pela A. J. Gonçalves Moraes, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Lexadouro - Sociedade de Estivadores do Douro e Leixões:

(Assinatura ilegível.)

Pela Wilile Portuguesa:

(Assinatura ilegível.)

Pela Stave - Sociedade de Trânsito e Estivas de Aveiro, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sofrena - Sociedade de Afretamentos e Navegação, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 30 de Março de 1979, a fl. 20 do livro n.º 2, com o n.º 88/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre o Jardim Zoológico e de Acclimação em Portugal, S. A. R. L., e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

.....

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia ou revisão)

1 —

2 —

3 —

4 — O prazo de vigência da presente revisão é de doze meses e a tabela de remunerações mínimas e as

cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 20 de Janeiro de 1979.

ANEXO II

Retribuições

1 — A todos os trabalhadores, conforme a sua qualificação e classificação profissional, serão asse-guradas as retribuições constantes da tabela seguinte:

Nível de retribuição	Quantitativo
A	12 500\$00
B	12 000\$00
C	11 500\$00
D	10 000\$00
E	9 000\$00
F	8 750\$00
G	8 500\$00
H	8 000\$00

2 — Enquadramento por profissões para efeitos de atribuição dos níveis de retribuição:

Categoria profissional	Sindicato	Nível de retribuição
Curador	AGR	A
Chefe de serviços	ESC	
Adjunto de curador	AGR	B
Chefe de secção	AGR	C
Encarregado	HOT	
Encarregado	ROD	
Subchefe de secção	AGR	D
Encarregado de jardinagem	AGR	
Encarregado	CCV	
Encarregado de armazém	COM	
Professora	PRF	
Primeiro-escriturário	ESC	
Caixa	ESC	E
Primeiro-tratador	AGR	
Jardineiro	AGR	
Caseiro	AGR	
Primeiro-carpinteiro	CCV	
Primeiro-pedreiro	CCV	
Primeiro-pintor	CCV	
Primeiro-canalizador	MET	
Primeiro-serralheiro	MET	
Motorista	ROD	
Electricista	ELE	
Fiel de armazém	COM	
Cozinheiro/a	HOT	
Segundo-escriturário	ESC	F
Segundo-tratador	AGR	
Segundo-carpinteiro	CCV	
Segundo-pedreiro	CCV	
Segundo-pintor	CCV	
Segundo-canalizador	MET	
Segundo-serralheiro	MET	
Terceiro-escriturário	ESC	
Calceteiro	CCV	
Empregado de balcão	HOT	
Empregado de mesa	HOT	
Ajudante de motorista	GAR	G
Agro-jardineiro	AGR	
Tratador auxiliar	AGR	
Carroceiro	AGR	
Bilheteira	PRT	
Porteiro	PRT	
Guarda	PRT	
Contínuo	PRT	
Vigilante operador (comboio)	PRT	
Servente	CCV	
Preparador de cozinha	HOT	H
Cantoneiro de limpeza	AGR	
Ajudante de viveiro	AGR	
Tratador praticante	AGR	
Vigilante	PRT	
Empregado de limpeza	PRT	
Lavadeira	PRT	

Quadro por níveis de qualificação profissional (Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho):

1 — Quadros superiores:

Curador	AGR
Chefe de serviços	ESC
Adjunto de curador	AGR

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção	AGR
Subchefe de secção	AGR

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado de jardinagem	AGR
Encarregado	CCV
Encarregado de armazém	COM
Encarregado	HOT
Encarregado	ROD

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário	ESC
Caixa	ESC

5.2 — Comércio:

Fiel de armazém	COM
-----------------------	-----

5.3 — Produção e outros:

Professora	PROF
Tratador	AGR
Jardineiro	AGR
Caseiro	AGR
Carpinteiro	CCV
Pedreiro	CCV
Pintor	CCV
Canalizador	MET
Serralheiro	MET
Motorista	ROD
Electricista	ELE
Cozinheiro/a	HOT

6 — Profissionais semiqualeificados:

6.1 — Administrativos e outros:

Empregado de balcão	HOT
Empregado de mesa	HOT
Ajudante de motorista	GAR
Carroceiro	AGR
Bilheteira	PRT
Porteiro	PRT
Guarda	PRT
Contínuo	PRT
Vigilante operador (comboio)	PRT
Servente	CCV
Preparador de cozinha	HOT

6.2 — Produção:

Calceteiro	CCV
Agro-jardineiro	AGR
Tratador auxiliar	AGR

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Produção:

Cantoneiro de limpeza	AGR
Ajudante de viveiro	AGR
Tratador praticante	AGR

Vigilante PRT
 Empregado de limpeza PRT
 Lavadeira PRT

3—Da aplicação dos números anteriores não poderá resultar, contudo, para o trabalhador um aumento inferior a 1500\$ sobre o salário base efectivamente auferido em 19 de Janeiro de 1979.

4 —

5 —

6 —

7 —

Lisboa, 29 de Dezembro de 1978.

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

(Assinatura ilegível.)

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

Maria das Dores Lopes.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Escritório do Distrito de Lisboa:

José Manuel de Almeida Pereira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

Maria da Saúde Coelho.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Maria das Dores Lopes.

Pelo Sindicato dos Empregados em Garagens, Estações de Serviço, Stand de Automóveis e Offícios Correlativos do Centro e Sul:

Manuel Romão

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

Maria das Dores Lopes.

Pela Administração do Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Março de 1979, a fl. 20 do livro n.º 2, com o n.º 86/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Nacional de Hospitalização Privada e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as casas de saúde representadas pela Associação Nacional de Hospitalização Privada e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço sindicalizados nas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

(Área)

A área de aplicação do CCT é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação e vigorará por um período mínimo de

dezoito meses, prorrogável por períodos sucessivos de sessenta dias, enquanto não for denunciado por qualquer das partes.

2 — As tabelas salariais e o clausulado com expressão económica, contudo, poderão ser revistos decorridos doze meses.

3 — As tabelas salariais e o clausulado com expressão económica entram em vigor no dia 1 de Dezembro de 1978.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária com uma antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

5 — O pedido de revisão será apresentado por escrito; a proposta de alteração será apresentada até trinta dias após a denúncia, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

6 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, até quinze dias após a recepção da contrapro-

posta ou até quarenta e cinco dias após a apresentação da proposta, no caso de não haver contraproposta.

7 — As negociações durarão vinte dias, com possibilidade de prorrogação por períodos de dez dias, mediante acordo das partes.

8 — Presume-se sem possibilidade de prova em contrário que as contrapartes que não apresentem contraproposta aceitam a proposta; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

9 — A nova convenção ou as normas alteradas não poderão estatuir condições menos favoráveis para os trabalhadores que as anteriores.

10 — O CCT manter-se-á em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, contratos de trabalho e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1 — As condições de admissão para cada um dos grupos profissionais são as constantes do anexo II.

2 — As habilitações referidas no anexo II não serão exigidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem, ou comprovadamente tenham desempenhado, funções que correspondam a qualquer das categorias nela previstas.

3 — Sempre que os trabalhadores do grupo E do anexo II adquiram as habilitações exigidas para o preenchimento de vagas de profissionais de escritório, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, ao provimento desses lugares.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

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

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

3 — O período de experiência é de quinze dias, podendo as partes, por escrito, prorrogá-lo até sessenta dias.

4 — Nos contratos a prazo presume-se a inexistência de período de experiência, podendo, todavia, as partes estipulá-lo por escrito, desde que não ultrapasse o período referido no n.º 3.

Cláusula 6.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

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

2 — No caso de o trabalhador admitido nos termos do número anterior continuar ao serviço para além de vinte dias após o regresso do trabalhador substituído ou se se verificar efectivamente uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

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

4 — As empresas que tiverem de admitir trabalhadores para os seus quadros temporários ou substitutos são obrigadas a darem preferência aos trabalhadores inscritos nos registos de desempregados dos sindicatos da sua área ou que para o efeito se vão inscrever.

5 — O preenchimento de vagas das funções de chefia do grupo profissional de enfermagem será feito com observância do n.º 3 da cláusula 10.^a, devendo ser dada aos trabalhadores do sector a possibilidade de opção de entre dois candidatos propostos pela entidade patronal por cada vaga existente.

6 — Ao profissional designado para as funções de chefia, a entidade patronal facultará as condições necessárias para que obtenha o curso de administração hospitalar.

Cláusula 7.^a

(Admissão de carácter permanente)

Na admissão para lugares de carácter permanente, e desde que em igualdade de circunstâncias, observar-se-ão as seguintes ordens de preferência:

- a) Profissionais substitutos;
- b) Profissionais que, estando inscritos no registo de desempregados do sindicato, tenham sido eventuais ou substitutos há menos de um ano na empresa em causa;
- c) Restantes profissionais inscritos no registo de desempregados do sindicato ou que para o efeito se vão inscrever.

Cláusula 8.^a

(Contratos de trabalho)

1 — Antes ou durante os oito dias iniciais da prestação de trabalho têm as partes, obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2 — Desse contrato, que será feito em triplicado, sendo um exemplar para cada parte e o restante para o sindicato em que o trabalhador estiver inscrito, devem constar além dos nomes, número de inscrição sindical do trabalhador, se o tiver, função, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário e remuneração.

3 — A empresa remeterá ao sindicato em que o trabalhador estiver inscrito a cópia do contrato individual, completamente preenchido e assinado, no prazo de quinze dias após o início da actividade do trabalhador.

4 — Para todo o trabalhador que necessite, para o exercício profissional, de apresentar carteira profissional, nem a empresa nem o trabalhador podem eximir-se à obrigatoriedade de depositar, no prazo acima referido, uma cópia do seu contrato de trabalho no sindicato que legalmente é obrigado a emitir a referida carteira profissional.

Cláusula 9.ª

(Contratos a prazo)

1 — É proibida a contratação de trabalhadores em regime eventual ou a prazo incerto.

2 — As empresas só poderão admitir trabalhadores com contrato a prazo certo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujo contrato se encontre temporariamente suspenso.

3 — O contrato de trabalho a prazo certo deve ser reduzido a escrito e dele deve constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo.

4 — No termo do prazo estipulado o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes do termo do prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador, e de maneira inequívoca, a sua vontade de não renovar o contrato.

5 — Aos trabalhadores contratados a prazo certo são concedidos os mesmos direitos e obrigações que a lei e esta convenção estabelecem para os trabalhadores permanentes.

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm, desde que em igualdade de circunstâncias, o direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente da empresa.

Cláusula 10.ª

(Acesso)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a classe ou categoria superior ou ainda mudança para serviço de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos traba-

lhadores das categorias imediatamente inferiores, excepto se não houver trabalhadores manifestamente habilitados para o efeito.

3 — Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

4 — Em especial para os trabalhadores pertencentes aos grupos profissionais constantes do anexo II, o acesso far-se-á automaticamente segundo as regras nele constantes.

5 — Nas secções e ou serviços onde trabalha apenas pessoal feminino as funções de chefia deverão ser atribuídas a profissionais do sexo feminino.

6 — As categorias de enfermagem que envolvam funções de chefia só poderão ser preenchidas por profissionais diplomados com o curso adequado ou equivalente legal.

Cláusula 11.ª

(Categorias profissionais)

1 — Com observância das normas deste CCT, os trabalhadores serão classificados e remunerados em grupos e categorias constantes do anexo II, de harmonia com as funções efectivamente exercidas.

2 — É vedado às entidades patronais atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3 — Em todos os documentos que hajam de elaborar por força dos preceitos disciplinares das relações de trabalho deverá ser usada uma nomenclatura uniforme na classificação profissional.

Cláusula 12.ª

(Quadros de pessoal)

1 — As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

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

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de quarenta e cinco dias,

nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — Um exemplar do mapa do quadro de pessoal referido nos números anteriores será mantido em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

5 — As infracções ao disposto nesta cláusula serão punidas com multa de 1000\$ a 100 000\$, graduada com a gravidade da infracção.

6 — Constituem infracções à presente cláusula os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa do quadro de pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho e ou sindicato;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a quarenta e cinco dias;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço na empresa;
- e) A omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta de envio do mapa a qualquer das entidades referidas nos n.ºs 1 e 2, nos prazos estabelecidos;
- g) A prestação de declarações falsas;
- h) A falta de assinatura da comissão de trabalhadores ou do trabalhador eleito para esse fim.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Promover a valorização profissional dos trabalhadores através de todas as formas ao seu alcance;
- c) Promover a actualização contínua e progressiva dos trabalhadores da empresa, participando nas despesas inerentes à frequência de actividades de valorização profissional, tais como, congressos, seminários ou outras manifestações de ordem cultural;
- d) Passar certificados profissionais aos trabalhadores em relação à sua competência, quando requeridos, dando deles conhecimento aos respectivos delegados sindicais;
- e) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em condições e princípios de salubridade, clima sociológico e segurança;
- f) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- g) Acatar as deliberações da comissão paritária;
- h) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;

i) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, nos termos legais, e enviar aos sindicatos respectivos, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização, convenientemente preenchido, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que se referem;

j) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local, no interior da empresa, apropriado ao exercício das suas funções, sempre que solicitado;

k) Colocar em locais de fácil acesso aos trabalhadores *placards* destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outros que digam respeito aos interesses dos trabalhadores;

l) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, de acordo com o previsto no clausulado referente à actividade sindical e na lei;

m) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;

n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou queixa formulada pelos trabalhadores, no prazo de dez dias, a contar da data em que dela tomou conhecimento.

Cláusula 14.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhes sejam confiadas;
- b) Acompanhar com interesse a orientação e integração dos que ingressam na empresa;
- c) Guardar lealdade e obediência à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização;
- d) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal.

Cláusula 15.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento, embora pertencente à mesma empresa, desde que este não dê o seu acordo;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, exclusivamente para prestação de serviços ou fornecimento de bens aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores nos locais para esses fins destinados;
- h) Impedir a presença de representantes do Sindicato, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;

i) Baixar a categoria e/ou diminuir a retribuição de qualquer trabalhador;

j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer actos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade quanto às operações comerciais praticadas pela empresa;

k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;

l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais, dirigente sindical ou dirigente da Previdência ou sejam membros da comissão de trabalhadores, por esse facto, durante o desempenho das funções, e até cinco anos consecutivos após deixarem os cargos;

o) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, se transitar entre empresas associadas, dominadas ou com sócios agentes comuns;

p) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, devendo nessas reuniões respeitar-se a comodidade dos doentes, e com conhecimento prévio da administração da empresa;

q) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;

r) Fazer *lock-out*.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com o direito à indemnização fixada na cláusula 48.ª

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática de actos que contrariem o disposto nas cláusulas 13.ª e 15.ª

Cláusula 16.ª

(Direito à greve)

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que julguem necessário para defesa dos seus interesses, de acordo com a legislação em vigor para o sector, assegurando-se em qualquer caso os serviços de urgência.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 17.ª

(Período normal e semanal de trabalho)

O período normal e semanal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é de quarenta horas, que incluem o tempo suficiente para a alimentação.

Cláusula 18.ª

(Intervalos no horário de trabalho)

O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 19.ª

(Período de trabalho diário)

O número de horas de trabalho diário não deverá exceder as oito horas, sem prejuízo de acréscimos resultantes de serviços especiais impostos pela natureza da actividade.

Cláusula 20.ª

(Profissionais de enfermagem a tempo parcial)

1 — Quando o movimento ou natureza do serviço não exija um regime de trabalho a tempo completo, as entidades patronais poderão admitir para os seus quadros, quer como permanentes ou a prazo certo, profissionais de enfermagem em regime de trabalho a tempo parcial.

2 — O trabalho a tempo parcial poderá ser em horários diários variáveis, não podendo o número de horas por semana ser inferior a vinte nem superior a trinta.

3 — As remunerações dos profissionais admitidos neste regime serão as que competirem às respectivas categorias profissionais em que forem classificados, reduzidas proporcionalmente ao tempo de serviço prestado.

4 — Os profissionais admitidos neste regime deverão usufruir proporcionalmente das regalias inerentes a este contrato e estão sujeitos aos mesmos deveres.

Cláusula 21.ª

(Horários especiais)

1 — O trabalho de menores com menos de 18 anos só é permitido a partir das 8 e até às 22 horas.

2 — Sempre que viável e mediante acordo das partes deverá ser praticado horário seguido.

3 — Sempre que possível, ao trabalhador-estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos.

Cláusula 22.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam funções de direcção ou de chefia, desde que nisso acordem.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adi-

cional, que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

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

Cláusula 23.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

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

- a) 100 %, se for diurno;
- b) 150 %, se for nocturno, mas prestado entre as 20 e as 24 horas;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias de descanso semanal e feriados.

4 — Para cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{12 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário normal semanal}}$$

Cláusula 24.^a

(Trabalho nocturno)

Todos os trabalhadores que prestem serviço nocturno terão direito a um suplemento de 25 % das 20 às 24 horas e de 50 % das 0 às 8 horas sobre a remuneração horária.

Cláusula 25.^a

(Trabalho de turno)

Os profissionais em regime de turno não poderão abandonar o serviço sem terem assegurada a sua substituição, a qual deverá ser provida num período máximo de um turno e contará, para os devidos efeitos, como trabalho extraordinário o tempo prestado para além da sua obrigação normal.

Cláusula 26.^a

(Mapas de horário de trabalho)

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

2 — Os mapas de horário de trabalho podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou ser elaborados separadamente por secções contere obri-

gatoriamente as seguintes indicações: firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal, período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho, com indicação do despacho que concedeu a autorização.

3 — Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado em todas as secções e em lugar de fácil leitura um mapa de horário de trabalho.

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

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

6 — As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de utentes não contam para o limite fixado no n.º 4, mas deverão ser registadas no livro de alterações.

CAPÍTULO V

Da retribuição

Cláusula 27.^a

(Remunerações mínimas)

1 — A remuneração pecuniária base mínima garantida para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é a constante do anexo I.

2 — Da aplicação da presente convenção não poderá resultar, em qualquer caso e para qualquer trabalhador, um aumento na remuneração pecuniária base efectiva inferior a 1000\$.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de funções)

1 — As entidades patronais com menos de cinco profissionais de enfermagem ao seu serviço devem atribuir as funções de enfermeiro responsável a um deles.

2 — Enquanto assumir as funções de responsável, ao profissional de enfermagem será atribuído um subsídio mensal de 1200\$.

3 — Os profissionais de enfermagem diplomados em Psiquiatria, Obstetrícia e Reabilitação, quando exerçam efectivamente as funções, terão as suas remunerações acrescidas de um suplemento de 20 % sobre o vencimento auferido; o mesmo suplemento será também atribuído a outras especialidades reconhecidas por lei, quando as exerçam.

4 — Os trabalhadores com funções de chefia para os quais não haja categoria expressa neste CCT receberão, pelo menos, mais 10 % que o trabalhador mais qualificado sob a sua orientação.

5 — Os trabalhadores com funções de monitor ou encarregado de aprendizagem terão direito a um acréscimo de 10 % na sua retribuição, enquanto no exercício daquelas funções.

Cláusula 29.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição do substituído durante o tempo que essa situação durar.

2 — Quando o trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

3 — Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias, o direito à remuneração mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído, salvo tratando-se de substituição motivada por serviço militar.

Cláusula 30.^a

(Diuturnidades)

1 — Com observância do disposto nos números seguintes, será acrescida às retribuições auferidas pelos trabalhadores uma diuturnidade de 600\$ por cada quatro anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Todos os trabalhadores que não tenham qualquer diuturnidade e que tenham quatro ou mais anos de serviço vencerão uma diuturnidade à data da entrada em vigor desta convenção.

3 — Os trabalhadores que já tenham vencido uma ou mais diuturnidades vencerão a próxima logo que decorram três anos e meio sobre a data em que venceram a última diuturnidade, após o que passarão a ficar abrangidos pelo disposto no n.º 1.

Cláusula 31.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição.

2 — Os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem em 31 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1,

em montante proporcional ao tempo de serviço concluído desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — O subsídio de Natal deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro.

Cláusula 32.^a

(Subsídio de férias)

Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um subsídio de férias correspondente a um mês da sua retribuição normal.

Cláusula 33.^a

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que exerçam funções de cobradores ou controladores-caixa terão direito a um abono mensal para falhas de 750\$, desde que a empresa os responsabilize pelas falhas que eventualmente ocorram.

Cláusula 34.^a

(Direito às refeições)

1 — Todos os trabalhadores sem excepção têm direito gratuitamente às refeições compreendidas no seu horário de trabalho.

2 — O valor atribuído às refeições referidas no n.º 1, qualquer que ele seja, não é dedutível do salário; igualmente não é dedutível do salário o valor de outras refeições que já venham a ser fornecidas aos trabalhadores gratuitamente.

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

(Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que normalmente será o domingo.

2 — Para os trabalhadores em regime de turnos:

a) Os profissionais em regime de turnos rotativos e periódicos descansarão no dia em que por escalas lhes competir;

b) Periodicamente, o dia de descanso semanal referido na alínea anterior deverá coincidir com o domingo;

c) Sempre que possível, deverá proporcionar-se aos profissionais que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso no mesmo dia.

Cláusula 36.^a

(Trabalho em dia de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes e será pago como retribuição normal acrescida de 200 %.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dá direito ao trabalhador a uma retribuição normal acrescida de 100 % ou a um dia de folga, caso o trabalhador nisso acorde.

Cláusula 37.ª

(Feriados)

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 38.ª

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT serão concedidos trinta dias de férias por cada ano civil, a começar em qualquer dia útil.

2 — No ano da admissão, o trabalhador permanente ou contratado a prazo tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que se contarão desde a data da admissão até 31 de Dezembro desse ano, aplicando-se a regra da proporcionalidade para efeitos da contagem de dias de férias no caso de fracção de mês.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

4 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência nunca inferior a trinta dias.

5 — No ano da admissão, o trabalhador poderá gozar as férias em último lugar, relativamente aos outros trabalhadores, e sempre que possível no final do mês de Dezembro, podendo as mesmas ser interpoladas em dois períodos diferentes, de modo que o trabalhador possa exercer o seu direito até 31 de Dezembro do ano em que entrou.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

7 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

8 — A entidade patronal que faltar, no todo ou em parte, à obrigação de conceder férias, além de se sujeitar à multa legal, pagará ao profissional visado o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

9 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

10 — As férias deverão ser gozadas ininterruptamente; todavia, a pedido do trabalhador poderão ser gozadas interpoladamente.

11 — Sempre que haja coincidência de um período de doença com o fixado para o gozo das férias, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Se o profissional adoecer, com baixa dada pela caixa de previdência, durante o período das suas férias, estas serão interrompidas; terminada a doença será fixada o mais breve possível nova data, de comum acordo, para completar o período de férias;

b) Quando a baixa por doença ocorrer antes da data fixada para o início das férias, estas serão adiadas para quando a doença terminar; se, porém, a doença se prolongar até 31 de Dezembro do ano a que respeitam, poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte;

c) Os profissionais que pelo disposto na alínea b) não tenham gozado férias ou que as tenham reduzidas não perdem o direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

12 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo do seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador das despesas que este haja feito na pressuposição de que as gozaria integralmente na época fixada.

13 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

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

Cláusula 39.ª

(Definição de falta)

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

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

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

Cláusula 40.^a

(Faltas justificadas)

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

2 — São, designadamente, consideradas justificadas as seguintes ausências, desde que devidamente comprovadas:

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

b) Por motivo de casamento, durante onze dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

c) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos termos seguintes:

Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge, não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Durante dois dias para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;

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

f) Durante o tempo necessário aos bombeiros, para o exercício das suas funções;

g) Para frequência de cursos de formação profissional, sempre que não seja possível modificar o horário de trabalho, de modo que não se verifique prejuízo efectivo para o serviço;

h) Durante um dia, em cada trimestre, para doação gratuita de sangue;

i) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

6 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 2 desta cláusula, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — As faltas a que se refere a alínea g) do n.º 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo, ao mesmo tempo, usar daquela faculdade mais do que 10 % dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 41.^a

(Participação e justificação da falta)

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

2 — No prazo de dez dias, a entidade patronal pode exigir comprovação do motivo da falta.

Cláusula 42.^a

(Desconto do tempo de ausência)

1 — O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D = remuneração a descontar;

RH = remuneração hora;

HNT = número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 43.^a

(Momento e forma de desconto)

1 — O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador

prefira que o tempo de ausência lhe seja deduzido no período de férias imediato.

2 — Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de vinte dias.

Cláusula 44.ª

(Licenças sem retribuição)

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

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

Cláusula 45.ª

(Impedimentos prolongados)

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

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

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

4 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe a retomada do serviço e funções, no prazo máximo de dez dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.ª

(Cessação ou extinção do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa:

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

Cláusula 47.ª

(Rescisão com justa causa)

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

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, através de notificação escrita directa.

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

Cláusula 48.ª

(Rescisão sem justa causa por iniciativa patronal)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — A verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado na cláusula 67.ª

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração; o trabalhador pode optar no entanto pela indemnização que, sem prejuízo de no mínimo ser de três meses, deverá ser calculada com base no seguinte critério:

- a) Até três anos de antiguidade, um mês de vencimento por cada ano;
- b) Com mais de três anos e até oito anos de antiguidade, dois meses de vencimento por cada ano;
- c) Com mais de oito anos de antiguidade, três meses de vencimento por cada ano.

4 — No caso de o trabalhador ter mais de oito anos de antiguidade e 50 ou mais anos de idade, terá direito a quatro meses de vencimento por cada ano de antiguidade.

5 — O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais ou sejam ou tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições aplicáveis do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sem prejuízo do regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

Cláusula 49.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

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

2 — Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, num ano civil, cinco seguidas ou dez intercaladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

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

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas às justificações das faltas.

Cláusula 50.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

a) Falta de pagamento da retribuição, na forma devida, desde que reiterada;

b) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos nesta convenção e na lei;

c) A aplicação de qualquer sanção abusiva;

d) A transferência de local de trabalho, salvo nos casos permitidos;

e) A falta de condições de higiene, segurança, comodidade, moralidade e disciplina no trabalho;

f) A lesão grave dos interesses patrimoniais do trabalhador;

g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador;

h) A conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 51.ª

(Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador)

1 — Os trabalhadores poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato, avisando a entidade patronal com antecipação nunca inferior a um mês.

2 — A falta de pré-aviso, previsto no número anterior, obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 52.ª

(Transmissão, extinção ou fusão da exploração)

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

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

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito, deve o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantidos, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

CAPÍTULO VIII

Da actividade sindical

Cláusula 53.ª

(Princípio geral)

A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 54.ª

(Comunicação à empresa)

1 — O Sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da CSE, indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 55.ª

(Comissões sindicais de empresa)

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do Sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda quaisquer outras associações de carácter sindical.

2 — A comissão sindical de empresa é o órgão do Sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa, que ou são eleitos pelos trabalhadores e constituem as CSE ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo Sindicato.

4 — As CSE têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa, com as restrições nomeadamente impostas pela deontologia médica e pela natureza específica da empresa;

b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;

c) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantil, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Para cargos de chefia, a entidade patronal proporá à comissão sindical de empresa de dois até quatro trabalhadores para o desempenho dessas funções.

A CSE adoptará os seguintes procedimentos:

Não se opor a qualquer dos nomes;

Opor-se a um ou mais nomes, mas nunca no total.

Dentro dos nomes não registados pela CSE, a entidade patronal escolhe o trabalhador para o cargo de chefia em causa;

f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

g) Analisar qualquer hipótese de mudança repetitiva e reiterada de estabelecimento e de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal mudança não pode continuar a ter lugar.

Cláusula 56.ª

(Garantia dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm direito a exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, nem provocar

despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de oito dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem os restantes trabalhadores com funções sindicais de um crédito de doze horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4 — As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

6 — Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 57.ª

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de oitenta trabalhadores, uma sala, situada no interior ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Reconhecer o direito dos delegados sindicais de afixarem no interior da empresa textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores em locais próprios;

d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato colectivo de trabalho, com a limitação imposta pela deontologia médica e pelas características do sector.

Cláusula 58.ª

(Reuniões da CSE com a direcção da empresa)

1 — A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira; caso não seja possível, rea-

lizar-se imediatamente a reunião, esta nunca poderá ser deferida por um período superior a vinte e quatro horas; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da CSE com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a CSE e a entidade patronal e as razões em que foram fundamentadas serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

Cláusula 59.ª

(Forma)

Todos os problemas entre a CSE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem ser reduzidos a escrito.

Cláusula 60.ª

(Assembleia de trabalhadores)

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de trinta horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo, para isso, convocados pela CSE ou pelos delegados sindicais.

2 — Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho sempre que convocados pela CSE ou delegados sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa, com as limitações devidas à comodidade dos doentes.

3 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 61.ª

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos profissionais do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas e qualificações, a mesma retribuição dos homens;

b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

c) Durante o período de gravidez as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente;

d) Por ocasião de parto, uma licença de noventa dias, de acordo com o regime previsto na lei;

e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejam aleitar os seus filhos, durante um período de um ano;

f) É vedado o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto;

g) A entidade patronal que não observar o disposto na alínea anterior ficará obrigada a pagar à trabalhadora uma indemnização equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto na mesma alínea, se outra maior não lhe for devida.

Cláusula 62.ª

(Trabalho de menores)

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

Cláusula 63.ª

(Complemento de pensão de invalidez)

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

Cláusula 64.ª

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho)

1 — Se do acidente de trabalho sofrido pelo trabalhador resultar uma incapacidade temporária parcial ou absoluta, a entidade patronal — dado que as entidades seguradoras já pagam ao trabalhador até 80 % do seu ordenado — assegurará a diferença entre a verba que a companhia de seguros paga e a totalidade do ordenado do trabalhador.

2 — Se do acidente resultar a incapacidade parcial permanente do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a retomá-lo ao seu serviço, atribuindo-lhe uma tarefa compatível com o seu grau de desvalorização e remunerando-o com um ordenado nunca inferior ao correspondente às funções que desempenhava à data do acidente.

3 — Se do acidente resultar incapacidade permanente absoluta, a entidade patronal diferirá a sua res-

ponsabilidade para a companhia de seguros que melhores condições de seguro ofereça ao trabalhador. Por isso mesmo, as entidades patronais obrigam-se a efectuar sempre o tipo de seguro que, no mercado respectivo, for mais favorável ao trabalhador.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança

Cláusula 65.^a

(Princípios gerais)

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança do trabalho.

3 — Os profissionais devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança do trabalho.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 66.^a

(Sanções disciplinares)

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

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;

c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração pelo período mínimo de trinta dias;

d) Demissão.

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

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infracção três dias e por cada ano civil um total de trinta dias.

4 — As empresas devem comunicar aos sindicatos respectivos a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que a determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Os sindicatos interessados podem solicitar, a título devolutivo, os respectivos processos, quando se observe o disposto no número anterior desta cláusula.

7 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo desta cláusula sem previamente ser ouvido, em auto por si assinado.

Cláusula 67.^a

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar deve ficar concluído no prazo de trinta dias; salvo se, no interesse das partes, se tornar necessária a prorrogação por mais de trinta dias.

2 — Terão de ser assegurados ao trabalhador, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

a) Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integra o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará por escrito ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a apresentar na sua defesa por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, no prazo de dez dias, que pode ser prorrogado por igual período, se assim o julgar necessário;

c) Devem ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;

d) Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores e do conhecimento do sindicato respectivo, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquele.

e) Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que este tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo.

3 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidades no processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos previstos neste CCT.

Cláusula 68.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a exceder os períodos normais de trabalho, salvo nos casos previstos no n.º 2 da cláusula 23.^a e na cláusula 25.^a;

c) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matéria conexas necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

d) Ter posto os sindicatos ao corrente das transgressões das leis de trabalho e deste CCT cometidos pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;

e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

f) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;

g) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência ou delegado sindical;

h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 69.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos da cláusula 47.ª

CAPÍTULO XII

Penalidades

Cláusula 70.ª

(Multas)

1 — O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

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

3 — As multas aplicadas sem destino fixado por lei reverterão para o fundo de assistência da instituição de previdência respectiva.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 71.ª

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação do presente contrato colectivo não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe

c, bem assim, diminuição de ordenado ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 72.ª

(Reenquadramento profissional)

Em 1 de Junho de 1979, os trabalhadores classificados como «enfermeiro» e «enfermeiro-subchefe» passarão obrigatoriamente para os níveis de remuneração imediatamente superiores, respectivamente.

Cláusula 73.ª

Os acréscimos de remuneração pecuniária base, resultante da aplicação da tabela salarial do anexo 1 desta convenção, relativamente à retribuição do mês de Dezembro e subsídio de Natal de 1978, poderão ser pagos, caso as entidades patronais o entendam necessário, em duas prestações iguais a adicionar à remuneração de Janeiro e Fevereiro de 1979.

Cláusula 74.ª

(Comissão paritária)

1 — Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes das casas de saúde e três representantes dos sindicatos representativos dos trabalhadores, podendo ser assessorados;

b) Por cada representante efectivo será designado um substituto;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste CCT, 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 CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2 — Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;

b) Sempre que haja um assunto a tratar, será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;

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

3 — Atribuições:

a) As atribuições da comissão paritária são a interpretação das cláusulas do presente CCT; e

b) A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respectivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

4 — Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação só poderão pronunciar-se igual número de cada uma das partes;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às casas de saúde e aos trabalhadores ao seu serviço, devendo ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, momento a partir do qual constituirão parte integrante da presente convenção.

ANEXO I

Níveis de remuneração mínimos

Nível	Categorias	Remuneração mínima
XI	Enfermeiro-coordenador ou superintendente	15 000\$00
X	Enfermeiro-chefe Director(a) de creche	13 500\$00
IX	Chefe de cozinha Encarregado electricista Encarregado de armazém Encarregado metalúrgico Encarregado da construção civil ... Encarregado-foguetiro	13 200\$00
VIII	Ajudante técnico encarregado de farmácia Chefe de equipa de electricistas Chefe de equipa de metalúrgicos ... Enfermeiro-subchefe Chefe de mesa	11 700\$00
VII	Ajudante técnico de farmácia Cozinheiro de 1.ª Económico Fiel de armazém Foguetiro de 1.ª Motorista de pesados Oficial electricista Enfermeiro Parteira sem curso base Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Carpinteiro de limpos de 1.ª Carpinteiro de toco ou cofragem de 1.ª Estucador de 1.ª Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Pedreiro de acabamentos de 1.ª ... Oficial gráfico (compositor, impressor, encadernador) Canalizador de 1.ª Torneiro de mecânico de 1.ª Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª Capataz Preparador de 1.ª Monitor Educador(a) de infância	10 800\$00

Nível	Categorias	Remuneração mínima
VII-A	Enfermeiro sem curso de promoção	10 500\$00
VI	Empregado de mesa de 1.ª Cozinheiro de 2.ª Encarregado de rouparia Encarregado de lavadaria Auxiliar de enfermagem Ajudante de farmácia do 3.º ano ... Cobrador Foguetiro de 2.ª Motorista de ligeiros Recepcionista Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Canalizador de 2.ª Operador turbo-alternador Carpinteiro de limpos de 2.ª Carpinteiro de toco ou cofragem de 2.ª Estucador de 2.ª Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Pedreiro de acabamentos de 2.ª ... Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª Estagiário gráfico Vigilante com funções pedagógicas Mecânico ortopédico	9 400\$00
V	Chefe de copa Cozinheiro de 3.ª (ajudante cozinha) Dispenseiro Empregado de mesa de 2.ª Empregado de balcão Pré-oficial electricista do 1.º ano ... Preparador de 2.ª Telefonista Auxiliar gráfico do 4.º ano Foguetiro de 3.ª Tratador de porcos Hortelão Trabalhador rural Tractorista Vaqueiro Trabalhador de aviário Ajudante de farmácia do 2.º ano	7 800\$00
IV	Empregado de quartos/andares ... Costureira Contínuo Porteiro Guarda Ama Empregado de refeitório Lavador mecânico ou manual ... Preseiro/engomador Secador Auxiliar gráfico do 3.º ano Vigilante sem funções pedagógicas Ajudante de motorista Copeiro Ajudante de farmácia do 1.º ano Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de foguetiro do 3.º ano ... Servente hospitalar Servente de armazém Trabalhador de limpeza Servente da construção civil Auxiliar gráfico do 2.º ano Praticante metalúrgico do 2.º ano	6 800\$00

Nível	Categorias	Remuneração mínima
III	Contínuo (menos de 21 anos) Ajudante de electricista do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Ajudante de fogueiro do 2.º ano Auxiliar gráfico do 1.º ano	6 400\$00
II	Praticante de armazém do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 1.º ano Praticante de farmácia do 2.º ano Paquete de 17 anos Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ... Aprendiz electricista do 2.º ano ... Aprendiz gráfico dos 3.º e 4.º anos	6 000\$00
I	Praticante de armazém do 1.º ano Praticante de farmácia do 1.º ano Paquete de 16 anos Aprendiz metalúrgico do 1.º ano Aprendiz electricista do 1.º ano Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos	5 000\$00

ANEXO II

Categorias profissionais, definição de funções e condições específicas

A) Grupo profissional — Enfermagem

I — Condições de admissão:

Só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais os profissionais que possuam carteira profissional emitida pelo sindicato da área respectiva.

II — Dotações mínimas:

a) Por cada grupo de cinco doentes ou fracção haverá um profissional de enfermagem diplomado nos termos da legislação vigente;

b) Nas empresas até cinco profissionais de enfermagem haverá obrigatoriamente um classificado de enfermeiro responsável;

c) Nas empresas com mais de vinte e até trinta e cinco camas haverá um enfermeiro-chefe;

d) Nas empresas com mais de trinta e até setenta camas haverá, além do enfermeiro-chefe, dois enfermeiros-subchefes;

e) Nas empresas com mais de setenta camas e até cento e quarenta camas haverá dois enfermeiros-chefes e mais dois enfermeiros-subchefes;

f) Nas empresas com mais de cento e quarenta camas haverá quatro enfermeiros-chefes, quatro enfermeiros-subchefes e um coordenador;

g) Nas empresas de hospitalização privada, para dirigir o bloco operatório, com mais de duas salas de operações, haverá no mínimo um enfermeiro-chefe para dirigir o bloco operatório.

III — Categorias profissionais e definição de funções:

Enfermeiro coordenador ou superintendente. — O profissional que coordena, orienta e dirige e superintende toda a actividade de enfermagem dentro de uma instituição de hospitalização privada.

Enfermeiro-chefe. — O profissional que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige os serviços respectivos.

Enfermeiro-subchefe. — O profissional a quem cabe a tarefa de auxiliar o enfermeiro-chefe e o substitui nas suas faltas e impedimentos e coadjuva o restante pessoal de enfermagem.

Enfermeiro. — O profissional que executa cuidados gerais de enfermagem, no tratamento, assistência e recuperação dos doentes.

Auxiliar de enfermagem. — Só a funcionar enquanto os mesmos não satisfaçam as condições impostas para a sua passagem a enfermeiro.

Parteira sem curso base. — A profissional que possui o antigo curso de partos das Faculdades de Medicina de Lisboa, Coimbra e Porto.

B) Grupo profissional — Trabalhadores de hotelaria

I — Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos completos, devendo ter, quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar por inspecção médica feita na altura da admissão pelos médicos do estabelecimento e da qual haverá prova escrita com um exemplar autenticado e entregue ao trabalhador.

II — Densidades mínimas:

Cozinha:

Chefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Cozinheiro de 1.ª	-	-	-	-	1	1	1	1	2	2
Cozinheiro de 2.ª	-	-	1	2	2	2	3	3	3	3
Cozinheiro de 3.ª	1	2	2	2	2	3	3	4	4	4

Mesas:

Chefe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Empregado de mesa de 1.ª	-	-	-	-	-	-	1	1	2	2
Empregado de mesa de 2.ª	-	-	1	2	3	4	4	5	5	5

III — Dotações mínimas:

a) Havendo mais de setenta camas, existirá obrigatoriamente um ecónomo;

b) Por cada conjunto de cem camas existirá um copeiro;

c) Existirá um chefe de copa por cada três copeiros ou por cada conjunto de trezentas e cinquenta camas;

d) Existirá, obrigatoriamente, um despenseiro por cada conjunto de camas até ao máximo de setenta, a partir do qual será obrigatória a existência de um ecónomo;

e) Nos refeitórios onde sejam servidas cinquenta ou mais refeições existirá, obrigatoriamente, pelo menos um empregado de refeitório.

IV — Categorias profissionais e definição de funções:

Ecónomo. — É o profissional que organiza, coordena, orienta e vigia todos os serviços da casa de saúde, nomeadamente refeitório, enfermarias e quartos; requisita géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa e colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de doentes e de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, que não está directamente ligado ao trabalho de doentes, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização, pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão e despedimento de pessoal.

Chefe de cozinha. — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora e contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, e requisita às secções respectivas os géneros que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas.

Cozinheiro de 1.º, 2.º e 3.º — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Quando não houver chefe de cozinha, pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhadores de cozinha, competindo-lhe especialmente requisitar os géneros necessários à confecção das ementas; organizar o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e os seus horários, vigiar a sua apresentação e higiene; manter em

dia um inventário de todo o material e do registo de consumos.

Aos cozinheiros de 3.º competirá a execução das tarefas mais simples no âmbito das acima descritas.

Empregado de mesa de 1.º e 2.º — Serve refeições no refeitório do pessoal e dos doentes na sala ou salas destinadas à tomada de refeições, executa ou colabora na arrumação das mesmas e executa a decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições tomadas nos aposentos e outros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os doentes e acompanhantes, apresenta-lhes a cmenta ou a lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos e serve os alimentos escolhidos; prepara as mesas para novos serviços; espinha os peixes, trincha as carnes e ultima a preparação de certos pratos. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala e dos utensílios de uso permanente.

Copeiro. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados ao serviço das refeições; coopera na limpeza e arrumação da copa.

Chefe de copa. — É o profissional que superintende nos serviços de copa.

Dispenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam requisitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos referentes única e exclusivamente à alimentação; e clarifica, por filtragem ou colagem, e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos; superintende na arrumação da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas ou de aquecimento de águas.

Empregado de refeitório. — É o profissional que presta serviço no refeitório da empresa.

Empregado de balcão. — Serve refeições ao balcão; coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e mais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a loiça servida; prepara e serve misturas, batidos, sanduíches, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições; pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifes e ovos; fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados; passa as contas e cobra as importâncias dos respectivos consumos; guarda os documentos de crédito autorizados; executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da secção.

Empregada de quartos/andares. — Arruma e limpa os quartos e enfermarias transportando a roupa necessária para o efeito; pode servir refeições nos quartos e enfermarias.

C) Grupo profissional — Cobradores

I — Condições de admissão:

As condições de admissão são as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos.

II — Categorias profissionais e definição de funções:

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

D) Grupo profissional — Telefonistas

I — Condições de admissão:

Para estes trabalhadores exigem-se as habilitações mínimas legais e idade não inferior a 18 anos.

II — Categorias profissionais e definição de funções:

Telefonista. — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

E) Grupo profissional — Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

I — Condições de admissão:

Além da habilitação mínima legal, as admissões de trabalhadores obedecerão aos seguintes limites de idade mínima:

Paquetes de 14 anos;
Contínuos e porteiros de 18 anos;
Guardas e vigilantes de 21 anos.

II — Categorias profissionais e definição de funções:

a) Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência, executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada; pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

b) Porteiro. — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas dos visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

c) Guarda. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que

lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadoria, veículos e materiais.

d) Paquete. — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções de contínuos.

e) Trabalhador de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

F) Grupo profissional — Fogueiros

I — Condições de admissão:

1 — É vedado às empresas atribuir outras categorias não previstas no Regulamento da Profissão de Fogueiro.

2 — Não é permitido à empresa admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

3 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos com mais de 18 anos de idade e com a robustez física necessária para o exercício da mesma.

II — Dotações mínimas:

Quando as empresas tiverem três ou mais trabalhadores, um deles será encarregado.

III — Categorias profissionais e definição de funções:

a) Encarregado de fogueiro. — É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes;

b) Fogueiro. — Alimenta e conduz geradores, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer a beneficiação nos geradores auxiliares e acessórios na central de vapor;

c) Ajudante de fogueiro. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;

d) Operador de turbo-alternador. — É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas a accionar geradores de energia eléctrica e tem a seu cargo a conservação e manutenção das mesmas e reparações, sempre que necessário.

G) Grupo profissional — Trabalhadores de comércio

I — Condições de admissão:

De futuro só poderão ser admitidos na profissão indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos

de idade, tendo como habilitações literárias o ciclo complementar do ensino secundário; como praticante só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade; os indivíduos de ambos os sexos que ingressarem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados em categoria superior à de praticante.

II — Tiocínio:

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que atingir 18 anos de idade.

III — Acesso:

Os caixeiros-ajudantes, os terceiros e os segundos-caixeiros, após dois anos de permanência na mesma categoria, ascenderão à classe imediatamente superior.

IV — Dotações mínimas:

a) Até cinco trabalhadores haverá um fiel de armazém;

b) De seis a onze trabalhadores haverá um encarregado, e

c) De doze a vinte trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

V — Categorias profissionais e definição de funções:

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de produtos e/ou de materiais no armazém e executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de produtos e/ou materiais; examina e coordena, 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 das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Praticante. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para profissional de armazém.

H) Grupo profissional — Rodoviários

I — Condições de admissão:

a) Só podem ser admitidos como motoristas os trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

II — Categorias profissionais e definição de funções:

Motorista de ligeiros e pesados. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo e pela carga que transporte, orientando também a sua carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e todos os veículos pesados de carga terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

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

III — Refeições:

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

Pequeno-almoço	30\$00
Almoço	120\$00
Jantar	120\$00
Ceia	120\$00

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas.

3 — a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas;

c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

4 — Exceptuam-se as refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

IV — Alojamento e subsídio de deslocação:

a) As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene;

b) No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga, contra factura, pelas entidades patronais.

V — Regulamentação de utilização e manutenção de livrete de trabalho — Características do livrete-contrôle de trabalho:

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dias de descanso-semanal ou folga complementar ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

1.1 — Os motoristas de auto-táxi e de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros só poderão possuir livrete para o registo de trabalho extraordinário.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3 — Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal, devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

4 — Os livretes fornecidos para registo do trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecarga a vermelho com os dizeres «Possui horário fixo».

5 — Os livretes serão impressos com as medidas normalizadas A-6 (105 mm X 148 mm).

6 — Cada livrete conterá:

- a) Uma capa;
- b) 84 folhas diárias, numeradas de 1 a 84, em duplicado;
- c) Doze relatórios semanais, em duplicado;
- d) Um exemplar deste regulamento.

VI — Normas para a aquisição dos livretes:

1 — Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação de requisição modelo n.º 6 existente no próprio livrete.

2 — Preenchidas as primeiras sessenta folhas diárias de cada livrete ou vinte dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo sindicato.

3 — Na folha diária n.º 42 será aposta uma indicação que lembrará ao trabalhador a data da caducidade do livrete.

4 — Aos trabalhadores que possuem horário fixo não poderá ser passado livrete do trabalho próprio de horário livre sem que aqueles entreguem, contra recibo, no sindicato o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho extraordinário, se o possuírem.

5 — O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega do mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração pode ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

6 — Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança do descanso semanal do respectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.

7 — Verificando-se a circunstância prevista no número anterior, o trabalhador fará entrega do livrete no respectivo sindicato, sendo-lhe feito o respectivo averbamento no momento da entrega.

8 — Não pode ser alterado o dia do descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

9 — A passagem de um livrete para a substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

I) Grupo profissional — Trabalhadores da construção civil e madeiras

I — Condições de admissão:

Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores de idade não inferior a 18 anos, para todas as categorias profissionais em que não hajam aprendizes, salvo para a categoria de auxiliar menor.

II — Aprendizagem e tirocínio:

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

b) Sem prejuízo do disposto na alínea e), os aprendizes não poderão permanecer mais do que dois anos nessa categoria, os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-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 nos n.ºs 2 e 3, contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, devendo igualmente ter sido em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de centro de aprendizagem da respectiva profissão oficialmente reconhecido;

e) Ingressarão obrigatoriamente como aprendizes do 2.º ano todos os auxiliares menores que, tendo completado dois anos de serviço, não tenham atingido os 18 anos de idade.

III — Acesso:

a) Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

b) Os encarregados de 2.ª serão automaticamente promovidos a encarregados de 1.ª ao fim de quatro anos de permanência na mesma categoria.

c) Após três anos de permanência na categoria, poderá o servente requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada.

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 Secretaria de Estado da População e Emprego, que promoverá o respectivo exame.

Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá recorrer à CT novo exame.

IV — Densidades:

a) Quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Categorias profissionais				
	1.ª categoria	2.ª categoria	Aprendizes	Auxiliar menor	Serventes
1	1	—	—	—	—
2	1	—	—	—	1
3	1	1	—	—	1
4	1	1	—	1	1
5	2	1	—	—	2
6	2	1	—	1	2
7	2	1	1	—	3
8	2	1	1	1	3
9	2	2	1	—	4
10	2	2	1	1	4

b) As densidades estabelecidas no n.º 1 arredondam-se sempre para a unidade superior, podendo ser exercidas em sentido mais favorável para os trabalhadores de cada categoria profissional e a cada local de trabalho, nomeadamente fábrica, estaleiro, filial, delegação, sucursal, agência ou outras dependências.

c) Em qualquer categoria profissional, o número de praticantes, aprendizes ou auxiliares menores considerados globalmente não será superior ao dos operários especializados.

V — Categorias profissionais e definição de funções:

Capataz. — É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Encarregado. — É o trabalhador que sob orientação de superior hierárquico dirige um conjunto de arvores, capatazes ou trabalhadores.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

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

Estucador. — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, blocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Trolha ou pedreiro de acabamentos. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas e tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

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

J) Grupo profissional — Trabalhadores gráficos

I — Condições de admissão:

Aos trabalhadores gráficos será sempre exigido para o exercício de qualquer actividade gráfica o título profissional.

Por título profissional considera-se:

Cartão profissional para os trabalhadores no período de aprendizagem;

Carteira profissional para os restantes trabalhadores.

A emissão do título profissional é da única e exclusiva competência do sindicato gráfico a que pertence o trabalhador.

A idade mínima de admissão é de 14 anos, e as habilitações mínimas, a escolaridade obrigatória.

II — Categorias profissionais e definição de funções:

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

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

Encadernador. — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de enca-

dernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo, corta e apara, aresta as margens e forma o lombo; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona pastas de secretaria, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos. Pode encadernar livros usados ou obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

III — Quadro de densidades para os profissionais gráficos:

1 — Em todas as profissões e especialidades é obrigatória a existência de um oficial.

2 — O número de auxiliares e aprendizes é considerado em conjunto, nunca podendo exceder, em cada profissão e especialidade, o dobro do número de oficiais.

3 — Para efeitos de densidades não são considerados os trabalhadores com as funções de coordenadores.

4 — Em cada máquina de impressão é obrigatória a existência de:

- a) Uma cor — um oficial;
- b) Duas e três cores — dois oficiais;
- c) Quatro e cinco cores — três oficiais.

IV — Regime de promoções para os trabalhadores gráficos:

1 — O período de aprendizagem é de quatro anos, findos os quais a promoção à categoria de auxiliar é automática.

2 — O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar deve ser promovido a oficial, desde que haja vaga no quadro.

3 — O trabalhador que tenha completado quatro anos na categoria de auxiliar e tenha sido promovido a oficial passa automaticamente a estagiário.

4 — No fim de dois anos de estagiário pode o trabalhador ser promovido a oficial, independentemente de vaga no quadro.

5 — A promoção à categoria de oficial é sempre efectuada pelos sindicatos gráficos em função dos dados obtidos através dos delegados sindicais, depois de consultarem os trabalhadores do sector gráfico; o parecer dos delegados é sempre obrigatório e por escrito e os trabalhadores devem ter em conta o grau de responsabilidade e valorização profissional.

L) Grupo profissional — Trabalhadores metalúrgicos

I — Aprendizagem e tirocínio:

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde seja permitido;

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso comple-

mentar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular;

c) Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem;

d) É proibido às empresas retirar lucros directos imediatos do trabalho dos aprendizes.

Antiguidade dos aprendizes:

a) 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 da alínea seguinte;

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

Tirocínio:

a) Praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer profissão;

b) 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.

Duração do tirocínio:

a) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

b) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre, para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com o certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

II — Acesso:

a) Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria, no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior;

b) O oficial de segunda das categorias metalúrgicas após dois anos de serviço será promovido a primeiro-oficial.

III — Densidades:

a) As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classes e categorias		
	1.ª classe	2.ª classe	Praticante
1	1	—	—
2	1	—	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	2	2	3
8	2	2	4
9	2	3	4
10	3	3	4

b) Quando o número de trabalhadores for superior a dez, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para o número de unidades;

c) O pessoal de chefia não será considerado para o efeito de proporções estabelecidas nesta cláusula;

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

IV — Categorias profissionais e definição de funções:

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa ou outros trabalhadores.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

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

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Mecânico de frio ou ar condicionado. — É o trabalhador que monta e/ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e/ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

M — Grupo profissional — Electricistas

I — Condições de admissão:

Além das habilitações mínimas legais, não serão admitidos trabalhadores com menos de 14 anos.

Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplo-

mados pelos cursos de electricista 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 com 16 anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º período; os trabalhadores electricistas com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 1.º período.

II — Aprendizagem:

Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

a) Após dois períodos de um ano de aprendizagem se forem admitidos com menos de 16 anos;

b) Após dois períodos de nove meses se forem admitidos com mais de 16 anos;

c) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

III — Acesso:

a) Os ajudantes de electricista, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficial;

b) O pré-oficial electricista, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, será promovido a oficial.

IV — Densidades:

a) Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

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

2. O número de pré-oficiais e ajudantes, no seu conjunto, não pode exceder em 100 % o número de oficiais.

3. Nos estabelecimentos em que haja um só profissional terá de ser classificado no mínimo como oficial.

4. Nos estabelecimentos com três ou mais oficiais electricistas tem de haver pelo menos um classificado como chefe de equipa.

5. As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais electricistas têm de classificar um como encarregado.

V — Categorias profissionais e definição de funções:

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, que dirige uma equipa de trabalhadores da sua função e, caso exista, substitui o encarregado nas suas ausências.

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

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

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

VI — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

1) O trabalhador electricista terá sempre o direito de recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2) O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

3) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador da empresa.

N) Grupo profissional — Trabalhadores agrícolas

I — Categorias profissionais:

Tratador de porcos. — É o trabalhador que predominantemente trata de porcos.

Hortelão. — É o trabalhador que predominantemente cuida de uma horta.

Trabalhador rural.

Tractorista.

Vaqueiro. — É o trabalhador que predominantemente trata dos animais e executa os trabalhos relacionados com a vacaria.

Trabalhador de aviário. — É o trabalhador que predominantemente cuida e trata do aviário e das aves.

O) Grupo profissional — Trabalhadores de farmácia

I — Condições de admissão:

a) A idade mínima para os trabalhadores de farmácias com o respectivo alvará é a de 16 anos para a admissão como praticante;

b) — 1 — A idade mínima para os trabalhadores de farmácias sem alvará é de 18 anos para a admissão como ajudante de farmácia.

2 — Nestas farmácias não poderão ser admitidos praticantes.

3 — As habilitações mínimas exigíveis serão as da 6.ª classe ou equivalente e nas categorias de ajudante ou ajudante técnico a respectiva carteira profissional.

4 — As habilitações literárias (6.ª classe ou equivalente) não serão exigíveis para os trabalhadores ao serviço à data da entrada em vigor do presente contrato.

II — Aprendizagem e estágio:

Trabalhadores de farmácia:

a) As entidades patronais são obrigadas a proceder ao registo, na Direcção-Geral de Saúde, Serviços de Farmácia e Medicamentos, do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço.

b) Para os praticantes esta prática só poderá começar a registar-se uma vez completados os 16 anos de idade.

c) No caso de não existir alvará de farmácia e por isso o registo de prática não seja aceite pela Direcção-Geral de Saúde, será esta substituída por declaração assinada pelo farmacêutico responsável ou, na falta deste, pela gerência.

III — Acesso:

Profissões e categorias profissionais — Praticantes de farmácia:

a) **Praticante.** — É o trabalhador que, sob fiscalização do farmacêutico, se o houver, do ajudante técnico ou do ajudante, executa os actos mais simples de preparação, conservação e distribuição dos medicamentos. De um modo geral, auxilia o farmacêutico, o ajudante técnico ou o ajudante.

Praticante do 1.º ano. — É o trabalhador com mais de 16 anos de idade durante o seu 1.º ano de prática.

Praticante do 2.º ano. — É o trabalhador com mais de 16 anos de idade, que completou o seu 1.º ano de prática, confirmado pelo sindicato.

b) **Ajudante.** — É o trabalhador que, tendo completado dois anos de exercício de funções na categoria de praticante, atestado pela entidade patronal e confirmado pelo sindicato, executa todos os actos de preparação, conservação e distribuição de medicamentos, sob *contrôle* do farmacêutico ou do ajudante técnico (se os houver).

Ajudante do 1.º ano. — É o trabalhador que completou o seu 2.º ano de prática, confirmado pelo sindicato.

Ajudante do 2.º ano. — É o trabalhador que completou o seu 3.º ano de prática, confirmado pelo sindicato.

Ajudante do 3.º ano. — É o trabalhador que completou o seu 4.º ano de prática, confirmado pelo sindicato.

c) *Ajudante técnico de farmácia.* — É o trabalhador que, tendo completado três anos de exercício de funções na categoria precedente, atestado pela

entidade patronal e confirmado pelo sindicato, executa todos os actos de preparação, conservação e distribuição de medicamentos.

d) *Ajudantes técnicos-encarregados.* — Os que exercam funções de chefia da farmácia ou depósito de medicamentos, por delegação do director técnico ou gerente.

IV — Densidades:

Trabalhadores de farmácia:

Categorias profissionais	Número de trabalhadores na empresa											
	1 (a)	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ajudantes técnicos	—	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6
Ajudantes	—	—	—	1	1	2	2	3	2	3	3	4
Praticantes	—	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2

(a) Exigindo somente um ajudante técnico para os casos em que não exista farmacêutico.

P) Categorias profissionais sem enquadramento especificado

I — Condições de admissão:

a) Idade mínima de 18 anos.

II — Categorias profissionais e definição de funções:

Recepcionista. — É a trabalhadora que recebe clientes, assiste na portaria; atende e recebe visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, atende outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Ama. — Trabalhadora cuja actividade consiste na prestação de cuidados especiais aos recém-nascidos, sob orientação da enfermeira.

Encarregado de lavadaria ou rouparia. — É o trabalhador responsável pela parte técnica e orientação do serviço de lavadaria e ou rouparia.

Lavador mecânico ou manual. — É o trabalhador que alimenta, assegura e vigia as máquinas de lavar ou que manualmente lava a roupa. Pode também executar serviços de desnodagem.

Preseiro-engomador. — É o trabalhador que alimenta, assegura e faz funcionar prensas ou balancês e que passa a ferro os vários artigos.

Secador. — É o trabalhador que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma máquina (estufa) de secar roupa.

Costureira. — É a empregada que cose à mão ou à máquina.

Servente hospitalar. — Trabalhador que executa serviços de limpeza e outros não especificados.

ANEXO III

Níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

1.1:

Enfermeiro-coordenador ou superintendente.

2 — Quadros médios:

2.1:

Enfermeiro-chefe.

Director(a) de creche.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

3.1:

Chefe de cozinha.

Encarregado electricista.

Encarregado de armazém.

Encarregado metalúrgico.

Encarregado da construção civil.

Encarregado de fogueiro.

Ajudante técnico encarregado de farmácia.

Enfermeiro subchefe.

Chefe de mesa.

Chefe de equipa de electricistas.

Chefe de equipa de metalúrgicos.

Encarregado de rouparia.

Encarregado de lavadaria.

Capataz (C. C.).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Enfermeiro.

Cozinheiro de 1.ª

Ecónomo.

Educador(a) de infância.

Monitor.

5 — *Profissionais qualificados:*

5.1.:

Ajudante técnico de farmácia.
Fiel de armazém.
Fogoeiro.
Motorista de pesados.
Oficial electricista.
Parteira s/ curso base.
Serralheiro civil.
Serralheiro mecânico.
Carpinteiro de limpos.
Carpinteiro de toco ou cofragem.
Estucador.
Pedreiro.
Pintor.
Pedreiro de acabamentos.
Oficial gráfico (compositor, impressor e encadernador).
Canalizador.
Torneiro mecânico.
Mecânico de frio ou ar condicionado.
Encarregado de câmara escura.
Preparador.
Empregado de mesa.
Cozinheiro de 2.^a
Despenseiro.
Enfermeiro s/ curso de promoção.
Motorista (ligeiros).
Vigilante c/ funções pedagógicas.
Mecânico ortopédico.

6 — *Profissionais semiquualificados:*

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de enfermagem.
Ajudante de farmácia.
Cobrador.
Recepcionista.
Pré-oficial electricista.
Operador de turbo-alternador.
Chefe de copa.
Empregado de balcão.
Cozinheiro de 3.^a
Telefonista.
Auxiliar gráfico.
Estagiário gráfico.
Tratador de porcos.
Hortelão.
Trabalhador rural.
Tractorista.
Vaqueiro.
Trabalhador de aviário.
Empregado de consultório.
Empregado de quartos/andares.
Costureira.
Contínuo.
Porteiro.
Guarda.
Ama.
Lavador mecânico ou manual.
Preseiro.
Engomador.
Secador.
Vigilante s/ funções pedagógicas.

Ajudante de motorista.
Ajudante electricista.
Ajudante de fogoeiro.

7 — *Profissionais não qualificados:*

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de refeitório.
Copeiro.
Servente hospitalar.
Servente de armazém.
Trabalhador de limpeza.
Servente (C. C.).

A — *Praticantes e aprendizes:*

A.3:

Praticante metalúrgico.
Praticante de armazém.
Praticante de farmácia.

A.4:

Paquete.
Aprendiz de metalúrgico.
Aprendiz de electricista.
Aprendiz gráfico.

Pela Associação Nacional de Hospitalização Privada:
(Assinatura ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:
(Assinatura ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:
José António Barbeiro da Silva.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuários de Portugal:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:
Maria Cândida Rio Freitas Soares.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Centro:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros do Funchal:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Farmácia do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos do Norte e Centro:

(Recusa.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Cordoaria e Similares do Centro e Sul de Portugal:

António Joaquim Pereira Lopes.

Pelo Sindicato dos Professores de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

(Recusa.)

Adenda

Grupo profissional — Trabalhadores de ensino

Director de creche. — É o trabalhador que dirige, orienta e superintende o funcionamento correcto de uma creche.

Educadora de infância. — É a trabalhadora, habilitada com curso específico e estágio, que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designada por educadora de infância a trabalhadora habilitada por diploma outorgado pelo MEIC para o exercício das funções atrás descritas.

Vigilante com funções pedagógicas. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o ciclo preparatório ou equivalente, colabora na leccionação de alunos, sob a orientação da educadora de infância, auxiliar de educação, professor do ensino especial ou do ensino primário. Consideram-se funções pedagógicas, entre outras, a contagem de um conto, a execução de trabalhos em plasticina ou de trabalhos de recorte e colagem.

Monitor. — A definir posteriormente.

Grupo profissional — Trabalhadores gráficos

Estagiário gráfico. — É o trabalhador gráfico que atingiu as condições para ser oficial, mas que não tem vaga no quadro da empresa.

Auxiliar gráfico. — É o trabalhador gráfico que acabou o período de aprendizagem.

Grupo profissional — Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

Vigilante (sem funções pedagógicas). — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas a 4.ª classe da instrução primária, desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência das crianças em transportes, refeições e recreio, vigilância das crianças durante os períodos de repouso e nos pavilhões; dá apoio não docente aos professores.

Grupo profissional — Trabalhadores metalúrgicos

Praticante. — Sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Grupo profissional — Trabalhadores electricistas

Pré-oficial electricista. — Coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Grupo profissional — Trabalhadores de hotelaria

Chefe de mesa. — É o trabalhador que dirige e orienta todos os trabalhos relacionados com o serviço de mesa.

Grupo profissional — Trabalhadores do calçado (Adenda)

Mecânico ortopédico. — A definir posteriormente.

Pela Associação Nacional de Hospitalização Privada:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Professores:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Gráficos do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos Metalúrgicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Cordoaria e Similares do Centro e Sul de Portugal:

António Joaquim Pereira Lopes.

Depositado em 30 de Março de 1979, a fl. 21 do livro n.º 2, com o n.º 89/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a EPG — Empresa de Petroquímica e Gás, E. P.,
e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes
e Moagens do Centro e Sul**

Criação da categoria de coordenador de transportes

Nos termos da cláusula 124.^a do ACTV para a Empresa de Petroquímica e Gás, o conselho de gerência da Empresa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul acordaram na criação da categoria:

Coordenador de transportes. — Trabalhador que, dependendo do chefe de secção, coordena toda a actividade dos profissionais de transportes da Empresa; coordena a execução das tarefas, mantendo-se informado das ocorrências indicadas no diário das viaturas; controla e dá indicações sobre a manutenção das mesmas, procede ao apuramento dos custos por quilómetro e elabora as informações que lhe forem solicitadas no âmbito das suas atribuições.

Enquadramento. — Grupo salarial VII do anexo I do ACTV/Petroquímica.

Entrada em vigor das reclassificações. — Entrada em vigor do ACTV.

Lisboa, 11 de Janeiro de 1979.

Pela EPG — Empresa de Petroquímica e Gás, E. P.:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 29 de Março de 1979, a fl. 21 do livro n.º 2, com o n.º 90/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.,
e os sind. representativos dos seus trabalhadores — Deliberação da comissão paritária emergente**

Acta 1.ª

A comissão paritária decidiu pela criação da categoria de controlador de *stocks*, que será enquadrada no nível IX do ACT, à qual corresponde o salário de 11 790\$, com a seguinte definição de funções:

O trabalhador que, com base nas directivas técnico-económicas definidas pela gestão de *stocks*, e nas informações recebidas dos utilizadores e de outras fontes, procede à análise das necessidades da empresa em materiais e promove a manutenção dos *stocks* dentro dos níveis adequados.

Pela Comissão Paritária:

(Assinaturas ilegíveis.)

Acta 2.ª

A comissão paritária procedeu, ao abrigo da alínea a) do n.º 3 da cláusula 4.ª do ACT, à análise do n.º 4 da cláusula 9.ª do ACT, tendo deliberado por unanimidade interpretá-lo da seguinte forma:

O n.º 4 da cláusula 9.ª do ACT pressupõe, como condição de aplicação aos trabalhadores a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica de revisão, que a capacidade física necessária para o exercício das funções da sua anterior categoria seja confirmada pelo serviço de medicina do trabalho da empresa.

Pela Comissão Paritária:

(Assinaturas ilegíveis.)

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

SINDICATO DEMOCRÁTICO DOS OPERÁRIOS DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS E AFINS DE PORTUGAL

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede social

ARTIGO 1.º

1 — O Sindicato Democrático dos Operários das Indústrias Químicas e Afins de Portugal abrange todo o território continental e ainda os arquipélagos dos Açores e da Madeira.

2 — O Sindicato representa os trabalhadores que desempenham actividades em empresas de sector químico, nomeadamente nos sectores de tintas e vernizes, plásticos, borracha, recauchutagem, óleos vegetais, massas alimentícias, moagens, alimentos compostos para animais, fibras sintéticas, lacticínios, açúcares e bebidas, cimentos e cerâmicas, exceptuando os empregados de serviços e quadros técnicos.

3 — O âmbito definido no número anterior é alargado a trabalhadores de empresa cujo campo de actividade económica esteja total ou parcialmente ligado ao sector químico.

ARTIGO 2.º

1 — O Sindicato tem a sua sede social no distrito de Lisboa e domicílio na Rua de D. Estefânia, 3, 3.º, em Lisboa.

2 — O Sindicato poderá criar e dissolver secções, delegações ou outros sistemas de organização descentralizada.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

ARTIGO 3.º

1 — O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios da democracia sindical, da independência face ao Estado e estreita ligação às massas.

2 — O Sindicato insere a sua acção na luta mais geral do povo português por um Portugal independente, democrático e próspero — etapa da luta por uma sociedade onde sejam abolidos o capitalismo, o trabalho assalariado e as classes sociais.

3 — O Sindicato organizará os trabalhadores contra todos os inimigos da independência nacional, da democracia e da

melhoria das condições de vida dos trabalhadores, em particular os agentes do social-imperialismo russo.

ARTIGO 4.º

Para prossecução dos fins enunciados no artigo anterior, compete ao Sindicato, entre outras funções:

- a) Representar e defender os interesses dos associados;
- b) Celebrar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse para os associados e supervisionar nos contratos individuais;
- c) Declarar a greve;
- d) Organizar um fundo de greve;
- e) Lutar pela melhoria das condições e qualidades de vida dos trabalhadores;
- f) Cooperar com outras organizações sindicais em assuntos de interesse comum;
- g) Lutar pela criação da central sindical democrática;
- h) Promover realizações culturais;
- i) Levar a cabo cursos de sindicalismo, para a formação de delegados sindicais e outros trabalhadores;
- j) Assegurar aos associados informação da sua actividade, através de comunicados e de um órgão informativo ou de outros que julgue úteis à prossecução de tal finalidade;
- k) Intervir, desde a fase inicial do processo, em todos os processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais;
- m) Prestar aos associados assistência material e jurídica nos conflitos resultantes das relações de trabalho.

CAPÍTULO III

Dos sócios

ARTIGO 5.º

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para todos os cargos sindicais nos termos estatutários;
- b) Beneficiar de todos os serviços criados pelo Sindicato e usufruir das regalias que este obtenha;
- c) Criticar livremente todos os aspectos do trabalho sindical e pedir explicações aos corpos gerentes sobre a sua actividade, sempre que o julgar conveniente;

- d) Participar activamente na vida do Sindicato;
- e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato, nomeadamente examinar a escrita, as contas, os livros e restantes documentos do Sindicato;
- f) Pedir a demissão de sócio, mediante carta dirigida à direcção.

ARTIGO 6.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos;
- b) Comunicar ao Sindicato, no prazo de trinta dias, todas as significativas alterações de situação, designadamente a mudança de residência ou de local de trabalho;
- c) Pagar regularmente as quotas.

ARTIGO 7.º

A quota mensal é de 1 % sobre todas as remunerações ilíquidas mensais fixas.

ARTIGO 8.º

Estão isentos do pagamento de quota, sem perda de direitos, os sócios impedidos de trabalhar por doença (período superior a um mês), em cumprimento do serviço militar obrigatório, desempregados e reformados.

ARTIGO 9.º

Perdem a qualidade de sócio todos os que:

- a) Deixarem de pagar quotas durante o período superior a seis meses se, depois de avisados, as não pagarem no prazo de dois meses, contados a partir da data da recepção do aviso, exceptuando os casos previstos no artigo anterior;
- b) Forem punidos com a pena de expulsão;
- c) Pedirem a demissão de sócio.

CAPÍTULO IV

Da organização sindical

ARTIGO 10.º

1 — São órgãos do Sindicato:

- a) A assembleia geral de fábrica e a assembleia geral de localidade;
- b) A comissão sindical operária;
- c) A secção;
- d) O congresso;
- e) A presidência do congresso;
- f) A direcção.

2 — Os corpos gerentes são constituídos pelos órgãos mencionados nas alíneas c), e) e f) do número anterior.

3 — Os corpos gerentes são eleitos de dois em dois anos, nos termos do regulamento interno e são destituíveis apenas pelo seguinte processo:

Aprovação de uma moção de censura em congresso convocado expressamente para o efeito; essa moção terá de ser subscrita, pelo menos por 10 % dos sócios ou duzentos e cinquenta sócios, quando este número for inferior a 10 %; a moção poderá ainda ser apresentada pela presidência do congresso.

CAPÍTULO V

Dos fundos

ARTIGO 11.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas e contribuições extraordinárias;
- c) As quantias que resultem de eventuais sanções contratuais;
- e) Os juros de depósitos.

CAPÍTULO VI

Da fusão e dissolução

ARTIGO 12.º

A fusão ou dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação do congresso convocado expressamente para esse efeito e após largo debate em assembleias de fábrica e de localidade.

A decisão só se tornará efectiva após referendo a todos os sócios do Sindicato.

ARTIGO 13.º

O congresso que decidir 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 sócios.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

ARTIGO 14.º

Serão objecto de regulamento interno as matérias respeitantes a formalidades de admissão de sócios, funcionamento e competência dos órgãos do Sindicato, processo eleitoral, regime disciplinar e ainda outras relativas à vida interna do Sindicato.

ARTIGO 15.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados após ampla discussão das propostas de alteração ou de novos estatutos.

O congresso deliberará sobre a sua alteração e posteriormente serão referendados os novos estatutos com as alterações introduzidas pelo congresso.

ANEXO I

Regulamento eleitoral

ARTIGO 1.º

1 — Terão direito a voto todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, maiores de 18 anos, com mais de um mês de inscrição, que tenham sido eleitos como representantes ao congresso, bem como os membros dos corpos gerentes.

2 — Só poderão ser eleitos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, maiores de 18 anos, com mais de três meses de inscrição à data do acto eleitoral, independentemente de terem ou não sido eleitos como representantes ao congresso.

3 — Os candidatos que não tenham sido eleitos como representantes ao congresso têm direito a participar nos respectivos trabalhos sem direito a voto.

ARTIGO 2.º

A organização do processo eleitoral compete à presidência do congresso que deve, nomeadamente, promover a confecção e a distribuição dos boletins de voto.

ARTIGO 3.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à presidência do congresso das listas concorrentes, devendo cada uma conter a designação dos membros a eleger e ser acompanhada de termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como do respectivo programa de acção.

2 — As candidaturas serão entregues ao presidente da presidência do congresso, até ao quadragésimo dia imediatamente anterior àquele para que estiver marcado o congresso, salvo se aquele dia cair em sábado, domingo ou feriado, caso em que a apresentação das candidaturas poderá ter lugar até ao dia útil imediato.

3 — As listas de candidatura, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede, delegações e secções do Sindicato três dias após a sua aceitação e até à realização do congresso.

ARTIGO 4.º

1 — As listas de candidatos terão de ser subscritas por, pelo menos, cem associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes, não podendo ser apresentada candidatura simultânea para mais de um órgão dos corpos gerentes, ainda que em listas diferentes.

ARTIGO 5.º

Verificada a falta de apresentação de candidaturas, os corpos gerentes manter-se-ão em exercício durante seis meses após a data em que terminaria o respectivo mandato, devendo ser convocado novo congresso para o 2.º trimestre do prazo da prorrogação do mandato.

ARTIGO 6.º

1 — A presidência do congresso verificará as irregularidades das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao da respectiva recepção.

2 — Se forem encontradas irregularidades, a presidência do congresso deverá convocar o sócio que encabeça a lista e comunicar-lhas. Este deverá suprir as irregularidades num prazo de cinco dias.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a presidência do congresso decidirá pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

ARTIGO 7.º

1 — Considera-se período eleitoral o que decorre desde o dia seguinte ao termo do prazo para apresentação de candidaturas até ao décimo quinto dia anterior à data do início do congresso.

2 — Durante o período eleitoral podem os candidatos divulgar por qualquer meio o respectivo programa de acção e requisitar as instalações sindicais para reuniões de propaganda eleitoral.

3 — Os membros de cada lista terão sempre direito a efectuar, pelo menos, uma reunião de propaganda nas instalações sindicais, devendo quaisquer outras realizar-se mediante autorização da direcção, a qual, verificado não existir inconveniente para o normal funcionamento dos serviços, estabelecerá o número total possível de reuniões.

4 — Todas as reuniões de propaganda eleitoral nas instalações sindicais serão efectuadas depois de previamente fixados, por sorteio, o respectivo dia e hora, sendo garantidas a cada lista o mesmo número de reuniões e a mesma duração para cada reunião. O sorteio será realizado na presença de representantes de cada lista.

ARTIGO 8.º

O presidente da presidência do congresso atribuirá a cada lista a letra correspondente à ordem alfabética da sua apresentação.

ARTIGO 9.º

A eleição dos corpos gerentes far-se-á por escrutínio secreto.

§ único. O boletim, de voto único, conterá as letras de identificação de cada lista, seguidas das respectivas siglas, à frente das quais estarão quadrados onde o eleitor assinalará o seu voto.

ARTIGO 10.º

Serão nulos os boletins de voto que:

- a) Contenham marca ou sinal exterior;
- b) Contenham marca ou anotação fora dos quadrados;
- c) Estejam assinalados em mais de um quadrado.

ARTIGO 11.º

Funcionarão como escrutinadores os membros da presidência do congresso e os representantes de cada lista.

ARTIGO 12.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do processo eleitoral, o qual será apresentado ao presidente da presidência do congresso, até três dias após o encerramento do congresso.

2 — A presidência do congresso deverá apreciar o recurso nos três dias subsequentes ao da respectiva recepção, sendo a decisão comunicada ao recorrente por carta registada com aviso de recepção e afixada na sede do Sindicato, secções e delegações.

ARTIGO 13.º

Os corpos gerentes consideram-se em exercício a partir da posse, que lhes será concedida pelo presidente cessante da presidência do congresso no quinto dia subsequente à realização do congresso, ou tendo havido recurso deste, no dia imediato ao da decisão da presidência do congresso.

ARTIGO 14.º

As assembleias gerais de fábrica e as assembleias gerais de localidade ordinárias, com vista a eleger os representantes dos trabalhadores da fábrica e da localidade ao congresso, a discutir os documentos existentes e as candidaturas e os programas de acção das diversas listas concorrentes, devem realizar-se após o encerramento da campanha eleitoral, entre o décimo quinto e o quinto dias imediatamente anteriores ao início da realização do congresso.

(Registados no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º da Lei Sindical.)

ALTERAÇÕES

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DA INDÚSTRIA DE HOTELARIA E TURISMO

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

A Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo é a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos de trabalhadores que exerçam a sua actividade na indústria de hotelaria, turismo, restaurantes e similares.

ARTIGO 2.º

A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

ARTIGO 3.º

A Federação tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

ARTIGO 4.º

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

ARTIGO 5.º

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

ARTIGO 6.º

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

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

ARTIGO 7.º

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

ARTIGO 8.º

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

ARTIGO 9.º

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

ARTIGO 10.º

1—A Federação, em consequência dos princípios enunciados, faz parte da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses—Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de coordenação e direcção da actividade sectorial.

2—A Federação poderá filiar-se em associações ou organizações sindicais internacionais, bem como manter relações e cooperar com elas, tendo sempre em conta a salvaguarda da unidade do movimento sindical e dos trabalhadores.

ARTIGO 11.º

A Federação tem por objectivo, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical ao nível do respectivo sector de actividade;
- b) Estudar as questões que interessam aos seus associados e procurar soluções para elas;
- c) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados, nomeadamente promovendo, organizando e apoiando acções conducentes à satisfação das suas justas reivindicações;
- d) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- e) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- f) Tomar iniciativas próprias e em colaboração com outras associações sindicais com vista à formação profissional e sindical e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores filiados nos sindicatos associados;
- g) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- h) Participar no *contrôle* de execução dos planos económico-sociais;
- i) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- j) Apoiar e fomentar a participação dos sindicatos na gestão das instituições de segurança social e na organização do *contrôle* pelos trabalhadores de todo o sistema de segurança social;
- k) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

- m) Apoiar e fomentar acções de reestruturação do movimento sindical, com vista ao reforço da sua organização e unidade;
- n) Apoiar e fomentar acções que visem a verticalização dos sindicatos seus filiados.

CAPÍTULO III

Associados

ARTIGO 12.º

Têm direito de ser filiados na Federação todos os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e cujos princípios e objectivos não contrariem os definidos nos presentes estatutos.

ARTIGO 13.º

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

- a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta de eleição dos corpos gerentes;
- d) Último relatório de actividade e contas aprovado;
- e) Declaração do número de trabalhadores filiados no sindicato.

ARTIGO 14.º

A aceitação ou recusa de filiação é da competência do plenário, podendo o sindicato interessado fazer-se representar no plenário que apreciar o seu pedido de filiação, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

ARTIGO 15.º

São direitos dos associados:

- a) Participar no congresso;
- b) Participar activamente na vida da Federação, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informados regularmente de toda a actividade desenvolvida pela Federação;
- e) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da Federação, mas sempre no seio desta e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democráticas tomadas.

ARTIGO 16.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da Federação e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical unitário com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da Federação;
- g) Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resul-

tado das eleições para os corpos gerentes sempre que se verificar qualquer alteração, e manter a Federação informada do número de trabalhadores que representa e que possa alterar a votação no seio da Federação;

- i) Enviar anualmente ao secretariado, no prazo de quinze dias após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;
- j) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo sob todas as formas as forças contra-revolucionárias, com vista à construção de uma sociedade sem classes.

ARTIGO 17.º

1 — Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por período igual ou superior a seis meses;
- c) Forem punidos com a pena de expulsão;
- d) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou dissolução por vontade expressa dos trabalhadores filiados.

ARTIGO 18.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos da Federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 19.º

Os órgãos da Federação são:

- a) Congresso;
- b) Plenário;
- c) Secretariado;
- d) Conselho consultivo.

SECÇÃO II

Congresso

ARTIGO 20.º

O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo.

ARTIGO 21.º

Com os limites constantes dos artigos seguintes, o congresso reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado em um dos plenários que se seguir à sua convocação e que tenha lugar até ao quadragésimo quinto dia anterior à data do início do congresso.

ARTIGO 22.º

1 — No congresso participam todos os sindicatos filiados na Federação.

2 — A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles filiados.

3 — O número de delegados por cada sindicato e a forma da sua designação serão definidos no regulamento do congresso.

4 — Caberá ao plenário decidir da participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir o regulamento e forma dessa participação.

ARTIGO 23.º

Compete exclusivamente ao congresso:

- a) Definir a linha de orientação da actividade da Federação e aprovar o seu programa de acção;
- b) Aprovar e alterar os estatutos e regulamento eleitoral da Federação;
- c) Eleger e destituir o secretariado;
- d) Apreçar a actuação de qualquer órgão da Federação;
- e) Deliberar sobre a extinção, dissolução e consequente liquidação do património da Federação;
- f) Ratificar a filiação em associações ou organizações sindicais internacionais deliberada pelo plenário.

ARTIGO 24.º

1 — O congresso reúne, ordinariamente, de três em três anos, em data a fixar, para exercer as atribuições previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo anterior.

2 — O congresso reúne, extraordinariamente, para apreciar e deliberar sobre qualquer matéria da sua competência sempre que o plenário o entenda necessário.

ARTIGO 25.º

1 — A convocação do congresso incumbe ao secretariado e deverá ser feita por carta registada com aviso de recepção enviada a todos os sindicatos filiados e por anúncio publicado em dois dos jornais de maior divulgação no território nacional, com a antecedência mínima de noventa dias.

2 — O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à aprovação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos constará do regulamento do congresso.

ARTIGO 26.º

O plenário que deliberar a realização do congresso extraordinário, ou que marcar a data do congresso ordinário, ou um dos plenários posteriores pode eleger uma comissão organizadora, de que fará parte obrigatoriamente o secretariado da Federação.

ARTIGO 27.º

1 — A mesa do congresso será constituída pelo secretariado da Federação e pelos restantes elementos da comissão organizadora, se esta tiver sido constituída.

2 — Se o congresso destituir o secretariado, deverá imediatamente eleger uma mesa do congresso.

3 — Compete à mesa do congresso dirigir os respectivos trabalhos de acordo com o regulamento.

ARTIGO 28.º

1 — Podem apresentar ao congresso listas de candidatura para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) 4 sindicatos ou sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados;
- c) 25 % dos delegados ao congresso.

2 — As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais ou delegados sindicais inscritos nos sindicatos filiados ou, ainda, por delegados ao congresso, devendo cada uma delas ser composta pelo menos por dois terços de dirigentes sindicais.

ARTIGO 29.º

1 — O congresso só pode deliberar validamente desde que estejam presentes pelo menos metade dos seus delegados.

2 — O processo eleitoral constará do regulamento a aprovar pelo congresso.

3 — As deliberações são tomadas pela maioria simples dos votos, salvo disposição em contrário, sendo o voto nominal.

4 — A eleição do secretariado é por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

SECÇÃO III

Plenário

ARTIGO 30.º

1 — O plenário é constituído por todos os sindicatos filiados.

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

3 — A representação de cada sindicato caberá aos respectivos corpos gerentes ou a delegados por si mandatados inscritos nos sindicatos filiados e que, em caso algum, poderão ser funcionários do sindicato.

4 — Nas reuniões do plenário cada sindicato filiado não poderá estar representado por mais de três delegados, sem prejuízo de a elas poderem assistir outros representantes dos sindicatos filiados, ainda que com direito de intervir.

ARTIGO 31.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações dos congressos da Federação;
- b) Aprovar os pedidos de filiação;
- c) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- d) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais internacionais;
- e) Deliberar sobre a participação ou não nas reuniões do congresso e do plenário dos sindicatos não filiados e a forma dessa participação;
- f) Aprovar o regulamento do congresso e eleger a comissão organizadora;
- g) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentados pelo secretariado;
- h) Aprovar anualmente o orçamento apresentado pelo secretariado;
- i) Exercer o poder disciplinar;
- j) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado que não sejam da competência do congresso;
- k) Apreçar e deliberar, em última instância, os recursos interpostos das decisões do secretariado.

ARTIGO 32.º

1 — O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) No último trimestre de cada ano, para os fins constantes na alínea h) do artigo anterior;
- b) No 1.º trimestre de cada ano, para fins constantes na alínea g) do artigo anterior.

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço de sindicatos filiados ou de sindicatos representativos de, pelo menos, 40 % dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

ARTIGO 33.º

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado, por carta registada, com a antecedência mínima de oito dias.

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

3 — No caso de a reunião do plenário se realizar nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, o secretariado deverá proceder à sua convocação no prazo máximo de oito dias, após a recepção do requerimento.

4 — Compete aos responsáveis pelo pedido de convocação do plenário a apresentação da proposta de ordem de trabalhos.

ARTIGO 34.º

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

ARTIGO 35.º

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

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

3 — Os votos são proporcionais ao número de trabalhadores sindicalizados e obedecerão ao esquema seguinte, havendo sempre lugar a arredondamento por excesso:

Até 5000 sindicalizados, um voto por cada 1000 ou fracção;

De 5000 a 12 500 sindicalizados, um voto por cada 1500 ou fracção;

Mais de 12 500 sindicalizados, um voto por cada 10 000.

4 — Cada sindicato terá no mínimo um voto.

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

SECÇÃO IV

Secretariado

ARTIGO 36.º

O secretariado da Federação é composto por dez membros efectivos e cinco suplentes, eleitos pelo congresso.

ARTIGO 37.º

A duração do mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

ARTIGO 38.º

O secretariado na sua primeira reunião deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o seu número, a quem competirá a coordenação da actividade do secretariado;
- b) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
- c) Eleger de entre os seus membros, se assim o entender conveniente, um secretário-geral e definir as suas funções.

ARTIGO 39.º

1 — O secretariado reúne sempre que necessário e obrigatoriamente, pelo menos, uma vez por mês.

2 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — O secretariado só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

ARTIGO 40.º

Compete ao secretariado:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da Federação de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos, com a orientação definida pelo congresso e com as deliberações do plenário;
- b) Administrar os bens e gerir os fundos da Federação.

ARTIGO 41.º

O secretariado poderá criar comissões específicas ou grupos de trabalho para o apoio e execução das tarefas a levar a cabo pela Federação.

ARTIGO 42.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte das remunerações do seu trabalho têm direito ao reembolso, pela Federação, das importâncias correspondentes, bem como das despesas efectuadas em representação da Federação.

SECÇÃO V

Conselho consultivo

ARTIGO 43.º

1 — O conselho consultivo é um órgão de consulta do secretariado e do plenário para assuntos de carácter técnico, económico ou profissional relacionados com o sector, nomeadamente em matéria de formação profissional, qualificação e carreiras profissionais e estudos sectoriais.

2 — O conselho consultivo será constituído por pessoas especialmente qualificadas nos planos técnico e profissional relacionados com as actividades do sector, competindo ao plenário a respectiva designação.

3 — Para a constituição do conselho consultivo deverá ser tida em conta a existência de associações profissionais especializadas.

4 — A estrutura, composição, atribuições e regras de funcionamento do conselho consultivo constarão de regulamento próprio a aprovar pelo plenário.

5 — O conselho consultivo reunirá por convocatória do secretariado, que preside às reuniões.

CAPÍTULO V

Fundos

ARTIGO 44.º

Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

ARTIGO 45.º

1 — A quotização de cada associado é de 10 % da sua receita mensal proveniente da quotização.

2 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao último dia do mês seguinte àquele a que respeitar.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

ARTIGO 46.º

Podem ser aplicados aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão.

ARTIGO 47.º

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos filiados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

ARTIGO 48.º

Incorrem nas sanções de suspensão até doze meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

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

ARTIGO 49.º

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

ARTIGO 50.º

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

CAPÍTULO VII

Símbolo e bandeira

ARTIGO 51.º

1 — A Federação adopta como símbolo o constituído por uma chave e um talher em primeiro plano e um conjunto de garfos em segundo plano unidos por uma corda, impressos a preto, num rectângulo verde em caixa preta e tendo escrito em aberto, no lado inferior, a sigla «Na Unidade Venceremos» e no lado superior «Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo».

2 — O símbolo da Federação representa a unidade de todos os trabalhadores e a sua actividade profissional.

ARTIGO 52.º

A bandeira da Federação é um rectângulo de tecido vermelho, tendo impresso no campo superior esquerdo o símbolo da Federação.

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

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE ODONTOLOGIA

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

A Associação Portuguesa de Odontologia, também designada pelas iniciais APO, é constituída por tempo indeterminado.

ARTIGO 2.º

A APO é constituída por odontologistas, também legalmente denominados cirurgiões dentistas, estomatologistas e médicos dentistas.

ARTIGO 3.º

A APO exerce a sua actividade em todo o território português.

ARTIGO 4.º

A Associação tem a sua sede em Lisboa.

ARTIGO 5.º

A Associação poderá criar, por simples deliberação da direcção, delegações ou outras formas de representação sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

ARTIGO 6.º

A APO orienta a sua acção dentro de princípios democráticos, com objectivos fundamentalmente científicos, éticos e deontológicos, devendo exercer a sua actividade com total independência relativamente ao Governo, sindicatos ou quaisquer outros agrupamentos políticos ou confessionais, orientando toda a sua actuação pelos fins estatutários de acordo com os interesses dos associados.

ARTIGO 7.º

1 — A APO é também uma associação patronal para defesa e promoção dos interesses dos seus associados, que representará nas negociações ou quaisquer intervenções na elaboração de instrumentos de regulamentação de trabalho que visem, directa ou indirectamente, os associados.

2 — É incompatível o exercício de cargos nos corpos gerentes da Associação com o exercício de qualquer cargo de direcção em partidos políticos ou associações de carácter confessional.

3 — A democracia associativa regula toda a orgânica e vida interna, da APO, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões associativas.

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

5 — A APO agrupa, de acordo com o princípio da liberdade de associação, todos os indivíduos directamente ligados à prática odonto-estomatológica que tenham por fim dignificar a odonto-estomatologia em Portugal e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

CAPÍTULO III

Fins e competência

ARTIGO 8.º

O APO tem como objectivo primordial contribuir para o aperfeiçoamento científico dos profissionais que abrange e ainda:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses dos seus associados;
- b) Alicerçar a solidariedade entre os seus membros, desenvolvendo a sua consciência associativa;
- c) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar as soluções que melhor se lhes ajustem;
- d) Promover e organizar acções conducentes à total satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade da massa associativa;
- e) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

ARTIGO 9.º

A Associação compete, nomeadamente:

- a) Criar em Portugal, quando possível, uma escola particular, ou reconhecida oficialmente, de aperfeiçoamento profissional;
- b) Agrupar os sócios, organizando congressos e certames científicos e participando nos que se realizem em Portugal e no estrangeiro;
- c) Orientar as populações na procura de melhor assistência odonto-estomatológica, participando, sempre que para tanto solicitada, na prossecução de actividades que se enquadrem no âmbito dos fins para que foi criada e defendendo os seus princípios de educação sanitária a nível escolar;
- d) Criar um departamento jurídico destinado a defender os interesses dos seus associados numa ampla perspectiva sócio-profissional;
- e) Obter o reconhecimento de instituição de utilidade pública;
- f) Filial-se em associações odonto-estomatológicas ou outras, nacionais e estrangeiras, e manter intercâmbio com elas, após devidamente autorizada pelo departamento de Estado competente para o efeito;
- g) Criar uma biblioteca técnico-científica e um gabinete de leitura.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

ARTIGO 10.º

Têm direito a pedir a filiação na APO os indivíduos de ambos os sexos que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos.

ARTIGO 11.º

1 — A APO integra quatro categorias de sócios, a saber: sócios honorários, sócios de mérito, sócios beneméritos e sócios efectivos.

2 — Sócios honorários são aqueles que por relevantes serviços prestados em prol da odonto-estomatologia portuguesa justifiquem inequivocamente a atribuição de tal distinção.

3 — Sócios beneméritos são aqueles que através de dádivas à APO contribuam para o seu prestígio, ampliando materialmente as suas possibilidades de actuação.

4 — Sócios de mérito são os associados que se distingam por relevantes serviços prestados à Associação.

5 — Sócios efectivos são todos aqueles que, satisfazendo às condições de admissão previstas no artigo 2.º, foram efectivamente admitidos.

6 — A atribuição das qualidades de sócios honorários, beneméritos e de mérito será apreciada em assembleia geral, sob proposta da direcção da APO.

ARTIGO 12.º

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos da Associação nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida da Associação, nomeadamente nas assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pela Associação ou de organizações em que a Associação esteja filiada, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela Associação em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou de seu interesse específico;
- e) Informar-se de toda a actividade da Associação.

ARTIGO 13.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades da Associação e manterem-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que sejam eleitos ou nomeados, a menos que motivos ponderosos o impossibilitem;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses da Associação, que são os dos associados da APO;
- e) Divulgar as edições da Associação;
- f) Pagar semestral e regularmente a quotização;
- g) Comunicar à Associação, no prazo de quinze dias, a mudança de residência;
- h) Responsabilizarem-se solidariamente com todas as despesas resultantes da actividade da APO.

ARTIGO 14.º

1 — A quotização é semestral e o seu valor determinado anualmente por deliberação da assembleia geral.

2 — Incumbe ao associado proceder à remessa da importância da quota no primeiro mês do respectivo semestre.

3 — No acto da admissão há lugar ao pagamento de jóia, cujo valor deverá ser fixado também em assembleia geral.

ARTIGO 15.º

Estão isentos de pagamento de quotas os sócios honorários e os beneméritos e os membros associados que, por motivos de doença ou outros aceites pela direcção, o não possam fazer.

ARTIGO 16.º

Mantém a qualidade de sócio com os inerentes direitos e obrigações, salvo os que respeitam ao exercício de cargos sociais, todos os membros associados que estejam nas condições previstas no artigo anterior dos presentes estatutos.

ARTIGO 17.º

Perdem a qualidade de sócios os associados que:

- a) Deixarem, voluntariamente, de satisfazer as condições previstas no artigo 14.º dos presentes estatutos;
- b) Os que se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo de a Associação exigir o pagamento da quotização referente ao semestre seguinte ao da comunicação;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

ARTIGO 18.º

Os sócios 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 pela assembleia geral decorridos dois semestres após a sua expulsão.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

ARTIGO 19.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, suspensão e de expulsão.

ARTIGO 20.º

Incorrem na pena de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 13.º, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

ARTIGO 21.º

Incorrem nas penas de suspensão ou expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções das assembleias gerais;
- c) Praticarem actos lesivos dos interesses e direitos da Associação ou dos seus associados.

ARTIGO 22.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

ARTIGO 23.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 sócio 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 sócio, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta 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 da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repete 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 24.º

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

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

CAPÍTULO VI

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 25.º

Os corpos gerentes da Associação são:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

ARTIGO 26.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios da Associação no pleno gozo dos seus direitos associativos.

ARTIGO 27.º

A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, não podendo ser reeleitos a não ser por aclamação.

ARTIGO 28.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Compete à direcção contratar empregados para exercer funções de mero expediente e toda a burocracia inerente à Associação.

ARTIGO 29.º

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito, desde que votada por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegará uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos, no prazo máximo de noventa dias.

SECÇÃO II

Assembleia geral

ARTIGO 30.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos.

ARTIGO 31.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos da Associação ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

- g) Appreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a substituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução da APO e forma de liquidação do seu património.

ARTIGO 32.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente até 31 de Janeiro, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 31.º, e de três em três anos, para exercer as atribuições da alínea a) do mesmo artigo.

ARTIGO 33.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 terço dos seus associados.

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 número anterior, o presidente deverá 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 34.º

1 — A convocação da assembleia geral compete ao presidente da mesa ou, em caso de impedimento, ao vice-presidente, sendo obrigatoriamente efectuada por aviso directo remetido ao associado, através de carta ou postal, com a antecedência mínima de oito dias, podendo também ser publicados anúncios convocatórios em dias sucessivos nos três jornais mais lidos do País, com a mesma antecedência.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas d), h) e i) do artigo 31.º, o prazo mínimo para o envio das convocatórias (ou publicação facultativa dos anúncios) é de quinze dias.

ARTIGO 35.º

As reuniões da assembleia geral terão início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios.

ARTIGO 36.º

As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do artigo 33.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

ARTIGO 37.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria 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.

ARTIGO 38.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários. A distribuição destes cargos constará, obrigatoriamente, das respectivas listas de candidaturas mencionadas no n.º 5 do artigo 65.º destes estatutos.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente ou, no impedimento deste, por um dos secretários, a eleger entre si.

ARTIGO 39.º

Compete em especial ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de oito 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 de actas;
- e) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

ARTIGO 40.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 sócios 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 41.º

A direcção da APO compõe-se de nove membros eleitos de entre os sócios, a saber: um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um tesoureiro, dois vogais efectivos e dois vogais suplentes.

ARTIGO 42.º

A escolha dos respectivos cargos será objecto de prévio acordo entre todos os membros que integram o elenco directivo e deverá constar das respectivas listas de candidaturas referidas no n.º 5 do artigo 65.º destes estatutos.

ARTIGO 43.º

Compete à direcção em especial:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade da Associação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral, o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos da Associação;
- f) Elaborar o inventário dos haveres da Associação, que será conferido e assinado no acto da posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve 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 da Associação, bem como fixar as suas condições de trabalho, de harmonia com as disposições legais aplicáveis e regulamento interno em vigor;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços da Associação, em colaboração com os empregados.

ARTIGO 44.º

1 — A direcção reunirá, pelo menos, uma vez por semana e as suas deliberações, uma vez verificada a existência de quórum, são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

ARTIGO 45.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 resolução, desde que em sessão seguinte e após leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra esta resolução.

ARTIGO 46.º

1 — Para que a APO fique obrigada, os respectivos documentos deverão ser assinados por, pelo menos, dois membros da direcção, um dos quais será obrigatoriamente o tesoureiro. Exceptua-se desta obrigatoriedade a documentação inerente a mero expediente corrente.

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 fiscal

ARTIGO 47.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros: o presidente e dois vogais.

ARTIGO 48.º

A escolha dos respectivos cargos será objecto de prévio acordo entre os três elementos que integram o conselho fiscal, devendo constar das respectivas listas de candidaturas referidas no n.º 5 do artigo 65.º destes estatutos.

ARTIGO 49.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, trimestralmente, a contabilidade da Associação;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como o orçamento;
- c) Elaborar actas das suas reuniões;
- d) Assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue conveniente, sem direito a voto;
- e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida da Associação.

CAPÍTULO VII

Fundos sociais

ARTIGO 50.º

Constituem receitas da Associação:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Outras verbas e contribuições extraordinárias.

ARTIGO 51.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da APO;
- b) Contribuição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

ARTIGO 52.º

O saldo das contas da gerência, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado em qualquer dos seguintes fins:

- a) Criação de um fundo destinado a ocorrer às despesas resultantes da presença, em manifestações de carácter técnico-científico promovidas pela Associação, de professores nacionais ou estrangeiros;
- b) Criação de bolsas de estudo ou qualquer outro fim, desde que de acordo com os objectivos da Associação.

ARTIGO 53.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Janeiro de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2 — O relatório e contas estarão patentes ao sócios, na sede da Associação, com a antecedência mínima de quinze dias de realização da assembleia.

ARTIGO 54.º

A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral, a realizar nos termos do antecedente n.º 1, o orçamento geral para esse ano.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

ARTIGO 55.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

ARTIGO 56.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de quinze dias e publicada nos três jornais mais lidos em Portugal e em três dias sucessivos.

ARTIGO 57.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes na reunião da assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Eleições

ARTIGO 58.º

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos associativos e tenham pago as quotas do semestre em curso.

ARTIGO 59.º

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos associativos e tenham pago as quotas referentes aos dois últimos semestres à data da realização da assembleia.

ARTIGO 60.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Sejam membros de órgãos directivos de agrupamentos políticos ou confessionais;
- b) Sejam membros da comissão de fiscalização.

ARTIGO 61.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) Apreçar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f) Promover a confecção e distribuição das listas de voto a todos os eleitores até dez dias antes do acto eleitoral.

ARTIGO 62.º

As eleições devem ter lugar no mês anterior ao termo do mandato dos corpos gerentes.

ARTIGO 63.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede da Associação e publicados em três dos jornais mais lidos no País, com a antecedência mínima de trinta dias.

ARTIGO 64.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser postos à disposição dos sócios para consulta, na sede da Associação, quinze dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais, poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral até cinco dias antes da data fixada para as eleições, devendo a reclamação ser decidida no prazo de vinte e quatro horas.

3 — Os cadernos eleitorais deixarão de estar à disposição dos sócios, para efeitos de reclamação, cinco dias antes das eleições.

ARTIGO 65.º

1 — A apresentação das 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 candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % dos sócios da Associação.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio da APO, idade, residência e local de trabalho.

4 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio da APO.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas quando apresentadas para todos os órgãos dos corpos gerentes, devendo discriminar os cargos a desempenhar pelos sócios que se candidatam.

6 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até vinte dias antes da data do acto eleitoral.

ARTIGO 66.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

ARTIGO 67.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 da Associação, dentro das possibilidades desta.

ARTIGO 68.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

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 69.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede da Associação desde a data da sua aceitação até quarenta e oito horas antes do acto eleitoral.

ARTIGO 70.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração, a não ser:

- a) Quando houver motivos justificados aceites pela assembleia geral.

3 — Não é permitido o voto por correspondência.

ARTIGO 71.º

As mesas de voto funcionarão no local ou locais que a mesa da assembleia geral julgar necessários. Em princípio, a mesa de voto funcionará onde se efectuar a assembleia eleitoral.

ARTIGO 72.º

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.

ARTIGO 73.º

1 — Com fundamento em irregularidades do acto eleitoral pode ser interposto recurso, que deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia geral.

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 da Associação.

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 74.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após a eleição.

ARTIGO 75.º

A Associação participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista com um montante igual para todas, a fixar pela direcção consoante as possibilidades financeiras da Associação.

ARTIGO 76.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO X

Fusão e dissolução

ARTIGO 77.º

A fusão e a dissolução da APO só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o

efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes à assembleia.

ARTIGO 78.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se procederá, não podendo, em caso algum, os bens da APO ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO XI

Emblema

ARTIGO 79.º

O emblema da APO é um dente molar no qual se enrosca uma serpente.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

ARTIGO 80.º

1 — A inscrição na Associação é livre, estando essa mesma inscrição condicionada aos artigos 2.º, 10.º e 11.º dos presentes estatutos.

2 — A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da assembleia geral sob proposta da direcção.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)