

# Boletim do Trabalho e Emprego

1

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

1.ª SÉRIE

Preço 30\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 46

N.º 1

p. 1-112

8-JAN-1979

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

- Redução da duração de trabalho semanal do ACT do Metropolitano de Lisboa ..... 2

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas ..... 2

### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. Regional dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros — Texto e adenda ..... 3
- ACT entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Matéria não pecuniária ..... 12
- ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e os sind. representativos dos seus trabalhadores — Matéria não pecuniária ..... 28
- ACT entre a Secil Betão — Indústrias de Betão, S. A. R. L., e outros e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e outros ..... 48
- ACT entre a Sociedade Figueira-Praia, S. A. R. L., e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos ..... 77
- Acordo de adesão entre a Silvicaima — Sociedade Silvicola Caima, L.ª, e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros — Texto e adenda ..... 94

### Organizações do trabalho:

#### Sindicatos — Estatutos:

##### Alterações:

- Bancários do Sul e Ilhas ..... 96

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Redução da duração de trabalho semanal do ACT da empresa Metropolitano de Lisboa**

O acordo colectivo de trabalho celebrado entre a empresa Metropolitano de Lisboa e os sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1978, estabelece na cláusula 20.ª o período normal de trabalho de quarenta e quatro horas por semana, excepto para os trabalhadores que exercem a sua actividade profissional permanentemente no subsolo, que será de quarenta horas, o que implica redução relativamente ao estabelecido no ACT de 1975 (*Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 36, de 29 de Setembro), cujo período era de quarenta e cinco horas, com ressalva embora de horários inferiores.

Atendendo, por um lado, a que os períodos de trabalho fixados no referido ACT de 1978 já vinham sendo praticados na empresa;

Atendendo, por outro lado, a que tal prática não se mostra desaconselhável:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução de duração do trabalho prevista na cláusula 20.ª do ACT em causa.

Ministério do Trabalho, 27 de Dezembro de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão do CCT celebrado entre as associações mencionadas em epígrafe (publicado no *Boletim Oficial do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1978), a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante, que, no distrito do Porto, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu

serviço das categorias ali previstas, inscritos no sindicato outorgante.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/78, 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. Livre dos Industriais pelo Frio e a Feder. Regional dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### (Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à produção, transformação e conservação de produtos alimentares pelo frio, representadas pela ALIF e, por outro lado, todos os trabalhadores ao serviço das mesmas representados pelos sindicatos outorgantes.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### (Vigência do contrato)

1 — .....

2 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário produzirão efeitos a partir de 1 de Setembro de 1978.

3 — A duração deste contrato é de dezoito meses, com exceção da tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário que será de doze meses, considerando-se sucessivamente renovado por períodos de noventa dias se nenhuma das partes o denunciar, por escrito, até sessenta dias antes do termo de cada período de vigência.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### (Revisão do contrato)

1 — .....

2 — A resposta por escrito deverá ser enviada até trinta dias após a recepção da proposta.

3 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de dez dias a contar da data da resposta.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### (Período experimental)

1 — A admissão de qualquer profissional será sempre feita a título experimental, por um período de quinze dias, durante o qual qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem alegação de justa causa, contando-se, porém, a antiguidade, caso a admissão se torne definitiva, desde o começo do período da admissão provisória.

2 — O período experimental poderá, porém, ser prolongado até sessenta dias, através de acordo escrito, quando se trate de profissionais dos níveis I, II e III e ainda secretário(a) de direcção e profissionais técnicos de vendas.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

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

1 — A admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição entende-se sempre feita a prazo e desde que esta conste de documento escrito, devendo a cópia deste ser enviada pela entidade patronal ao Sindicato respectivo no prazo de oito dias.

2 — No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço após o regresso daquele que substituiu, e depois do termo do prazo por que se encontra contratado, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de início do primeiro contrato a prazo.

3 — A categoria e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores às do substituído.

4 — Quando durante a vigência do contrato do profissional admitido nas condições do n.º 1 desta cláusula se verificar qualquer vaga que possa ser preenchida pelo mesmo ele terá preferência sobre os demais concorrentes.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (Condições específicas de admissão)

As condições específicas de admissão para o exercício das profissões e respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

###### I — Trabalhadores de escritório:

1 — Idade mínima de admissão — 16 anos.  
2 — Habilidades mínimas — curso geral do comércio, curso geral dos liceus, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles ou cursos equivalentes.

3 — As habilidades não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas. Neste último caso, o trabalhador deverá apresentar documento comprovativo e passado pela entidade patronal ou Sindicato respectivo.

**II — Trabalhadores contínuos, porteiros e similares:**

1 — Idade mínima de admissão — 14 anos para paquetes, 18 anos para contínuos e trabalhadores de limpeza e 21 anos para as restantes categorias.

**III — Trabalhadores cobradores:**

1 — Idade mínima de admissão — 21 anos.  
2 — Habilidades — as mínimas legais.

**IV — Trabalhadores telefonistas:**

1 — Idade mínima de admissão — 18 anos.  
2 — Habilidades — as mínimas legais.

**V — Trabalhadores técnicos de vendas:**

1 — Idade mínima de admissão — 18 anos.  
2 — Habilidades — as mínimas legais.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

(Acesso automático)

**I — Trabalhadores de escritório:**

c) Os perfuradores-verificadores mecanográficos e os operadores de máquinas de contabilidade logo que completem três anos na categoria serão equiparados a primeiros-escriturários para efeitos de vencimento.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

(Relações nominais e 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 ao sindicato ou 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 afiarão, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e de 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 da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo pela entidade patronal pelo prazo de cinco anos.

5 — As infracções ao disposto 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;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a três meses;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa;
- e) A omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta de envio a qualquer das entidades referidas no n.º 1 e nos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2;
- g) A prestação de declarações falsas;
- h) A falta de assinatura da comissão de trabalhadores ou do trabalhador eleito para esse fim.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>-A**

(Cobrança da quotização sindical)

1 — As entidades patronais obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2 — Para que produza efeitos o número anterior deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na sua retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectivos.

4 — Para efeitos do constante nesta cláusula, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

**Cláusula 17.\***

(Deveres da entidade patronal)

c) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos trabalhadores que frequentam estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à pres-

tação de provas de exame com um mínimo de aproveitamento;

n) (Eliminada.)

o) Divulgar elementos do processo individual quando o trabalhador o solicite.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Deveres do trabalhador)

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

f) Cumprir as ordens que legitimamente lhes tinham sido dadas pelos superiores hierárquicos, desde que estejam de acordo com a sua categoria profissional;

g) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

h) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta e cinco horas semanais, de segunda a sexta-feira, salvaguardando-se horários de menor duração, devendo observar-se um intervalo, que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, para a refeição, depois de quatro ou cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Trabalho prestado aos domingos feriados e dias de descanso complementar)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso (semanal e complementar) e feriados será pago pelo dobro da retribuição normal.

4 — O trabalho prestado aos domingos e feriados dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Isenção do horário de trabalho)

1 — É abolida, em princípio, a isenção do horário de trabalho, excepto para as categorias constantes dos grupos I, II e III e técnicos de vendas e para trabalhadores que já tenham isenção à data da entrada em vigor deste contrato.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Remunerações mínimas mensais)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo II.

4 — A todos os vendedores deverá ser atribuída uma remuneração certa mínima mensal nunca inferior à constante do anexo II, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

8 — a) Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 500\$, de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes sem acesso automático.

b) Na entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores com direito a diuturnidades e desde que tenham três ou mais anos de antiguidade em categoria ou classe sem acesso automático vencem a primeira diuturnidade.

c) As diuturnidades acrescem à remuneração efectiva.

d) Para os trabalhadores que já venciam diuturnidades à data da publicação da convenção serão as mesmas integradas na retribuição mensal.

Contudo, beneficiarão de um aumento mínimo de 1250\$ sobre a retribuição integrada com o valor das diuturnidades vencidas.

e) Os trabalhadores referidos na alínea anterior, após a data da entrada em vigor desta convenção, serão abrangidos pelas condições previstas nas alíneas a), b) e c).

Cláusula 35.<sup>a</sup>

(13.º mês)

5 — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a um mês de retribuição certa mínima, mais a média de retribuição variável mensal aferida nos últimos doze meses.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações

Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Deslocações)

2 — Nas deslocações que os trabalhadores aceitem fazer ao serviço da empresa esta obrigar-se-á, além do pagamento do transporte, ao pagamento das seguintes quantias:

Pequeno-almoço — 30\$;

Almoço — 135\$;

Jantar — 135\$;  
Ceia — 65\$;  
Dormida — contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Utilização do veículo pelo trabalhador)

1 — Sempre que ao serviço da empresa o profissional conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, sem prejuízo dos números seguintes, salvo quando resultantes de negligência, incúria ou embriaguez do condutor, comprovadas judicialmente.

2 — Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagá-lo por cada quilómetro percorrido 0,26 do preço em vigor do litro da gasolina super.

3 — Sem prejuízo da aplicação do n.º 2 desta cláusula, aos trabalhadores que utilizem com regularidade veículo de sua propriedade ao serviço da empresa ser-lhe-á feito um seguro pela entidade patronal contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente desde que relacionados com a sua actividade profissional na empresa.

4 — Quando o trabalhador se deslocar em veículo de propriedade da empresa, esta efectuará um seguro de responsabilidade civil ilimitada, incluindo passageiros transportados gratuitamente desde que relacionados com a sua actividade profissional na empresa.

5 — A todos os trabalhadores que habitualmente se desloquem em viagem, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, válido durante o período de deslocação e estada, a favor de quem o trabalhador designe.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1 — Para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, o dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado de descanso complementar.

2 — Em substituição do sábado pode ser estabelecido, de acordo com o trabalhador, que o dia de descanso complementar seja a segunda-feira.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;  
1.º de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
Feriado municipal;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

.....  
4 — Os trabalhadores técnicos de vendas recebem, além do estabelecido na cláusula anterior, subsídio nunca inferior à média de retribuição variável mensal auferida nos últimos doze meses.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

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

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

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para o início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado, superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação de trabalho durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

.....  
c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras, durante cinco dias consecutivos.

d) Falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, bem como irmãos, cunhados, bisnetos, bisavós, sobrinhos, tios e avós, durante dois dias consecutivos.

.....  
i) Quando os factos resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismo, inundação ou situação extraordinária semelhante impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço.

.....  
o) Pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiros voluntários em caso de sinistro ou acidente e para descanso posterior que se justifique.

3 — No caso da alínea c) as faltas serão contadas a partir do dia seguinte àquele em que o trabalhador tiver tido conhecimento do falecimento, desde que esse conhecimento se verifique no prazo de três dias.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Causas de extinção do contrato individual de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

1 — A entidade patronal e o trabalhador podem, em qualquer altura, fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual constarão os efeitos acordados, os quais não poderão contrariar as leis gerais de trabalho nem retirar ao trabalhador direitos adquiridos nem créditos vencidos.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber, desde que ambas as partes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho, nomeadamente:

- a) Descobediência 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, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

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 à justificação de faltas.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito a rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com dois meses ou um mês de aviso prévio, conforme tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 — Na falta total ou parcial de aviso prévio, o trabalhador pagará à outra parte uma indemnização de valor igual ao da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

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

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

b) Falta culposa de pagamento de retribuição, na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

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

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista para o despedimento sem justa causa (cláusula 60.<sup>a</sup>).

Cláusula 58.<sup>a</sup>

(Processo disciplinar)

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

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

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos trinta dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorridos três meses sobre a prática da infração, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

(Tramitação do processo disciplinar)

1 — A aplicação de qualquer sanção, com exceção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena da sua nulidade.

2 — a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

b) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data da recepção da notificação.

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infração, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

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

4 — 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 e à comissão de trabalhadores.

5 — No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

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

8 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa, que venha a mostrar-se insubstancial quando se prove o dolo da entidade patronal, fará esta incorrer nas multas previstas na lei, além da indemnização prevista na cláusula 60.<sup>a</sup>

Cláusula 60.<sup>a</sup>

(Consequências de despedimento sem justa causa)

Da decisão tomada em processo disciplinar previsto na cláusula anterior caberá recurso para o tribunal competente e, no caso de sentença favorável ao trabalhador, a entidade patronal é obrigada a pagar-lhe as retribuições desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da decisão final, podendo o trabalhador optar entre o direito à sua reintegração na empresa ou o de receber uma compensação de dois meses por cada ano ou fracção de serviço, no mínimo de quatro meses.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de os trabalhadores:

a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, de delegados sindicais, bem como de dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família ou outras instituições de previdência, Inatel, câmaras municipais e juntas de freguesia, e participarem em grupos de trabalho sindicais;

b) Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data em que cessou o seu desempenho;

c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;

d) Em geral, exercerem, terem exercido ou terem-se candidatado ao exercício de quaisquer outras funções ou actividades de natureza sindical há menos de cinco anos, contados nos termos da alínea anterior;

e) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

f) Se recusarem, nos termos deste CCT, a cumprir ordens a que não devam obediência;

g) Terem prestado aos sindicatos informações sobre as empresas, respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal

desempenho das funções sindicais ou tê-los posto ao corrente de transgressões às leis de trabalho e deste CCT cometidas pelas empresas sobre si ou sobre os compânhieiros;

h) Haverem reclamado legitimamente a quem de direito contra as condições de trabalho existentes na empresa;

i) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar uma sanção abusiva nos termos das alíneas referidas nesta cláusula, a indemnização por despedimento será elevada ao dobro da fixada na cláusula 60.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XII

### Regalias sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>-A

(Complemento do subsídio de doença)

Nas empresas em que não seja paga a diferença entre o subsídio atribuído pela caixa de previdência e a retribuição auferida pelo trabalhador passará a vigorar, a partir da data da publicação da presente convenção, a obrigatoriedade de complementarização, durante vinte dias por ano, seguidos ou interpolados.

## CAPÍTULO XIV

### Exercício da actividade sindical

#### SECÇÃO I

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

(Princípio geral)

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

(Reuniões)

1 — Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até ao máximo de quinze horas por cada ano, desde que as mesmas reuniões sejam convocadas pelas direcções sindicais e fiquem assegurados os serviços de natureza urgente.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

(Informação)

Os sindicatos têm direito a afixar no interior da empresa e em local apropriado textos, comunicados ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores, por intermédio dos delegados sindicais.

## CAPÍTULO XV

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

(Manutenção de regalias anteriores)

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou classe ou de retribuição, perda de diuturnidades, nem diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e ou regulares não contempladas neste CCT, sendo este considerado como globalmente mais favorável.

## CAPÍTULO XVI

### Comissões paritárias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

(Comissão paritária)

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite, serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de trinta dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por unanimidade ou por maioria dos seus membros presentes, por voto secreto, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

**ANEXO I**

**Definição de funções**

**Apontador** — É o trabalhador que, para além da totalidade ou parte das tarefas descriptas para a categoria de escrivário, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

**ANEXO II**

**Tabela de remunerações mínimas**

| Nível | Categorias  | Remunerações mínimas |
|-------|---|----------------------|
| I     | Chefe de escritório .....<br>Director de serviços .....   | 14 000\$00           |
| II    | Analista de sistemas .....<br>Chefe de departamento .....<br>Chefe de divisão .....<br>Chefe de serviços .....<br>Contabilista, tesoureiro .....  | 12 700\$00           |
| III   | Chefe de secção .....<br>Guarda-livros .....<br>Programador .....<br>Chefe de vendas .....  | 11 200\$00           |
| IV    | Correspondente línguas estrangeiras .....<br>Secretário/a de direcção .....<br>Esteno-dactilógrafo/a língua estrangeira .....<br>Subchefe de secção .....<br>Inspector de vendas .....  | 10 200\$00           |
| V     | Caixa .....<br>Escrivário de 1.º .....<br>Fogueiro de 1.º .....<br>Operador mecanográfico .....<br>Vendedor (a) .....<br>Promotor de vendas .....<br>Prospector de vendas .....   | 9 600\$00            |
| VI    | Operador de máquinas de contabilidade .....<br>Apontador .....<br>Cobrador .....<br>Escrivário de 2.º .....<br>Esteno-dactilógrafo/a língua portuguesa .....<br>Recepção .....<br>Fogueiro de 2.º .....<br>Perfurador-verificador mecanográfico ..... | 8 800\$00            |
| VII   | Vendedor (b) .....<br>Escrivário de 3.º .....<br>Telefonista .....<br>Fogueiro de 3.º .....   | 8 400\$00            |
| VIII  | Continuo (maior de 21 anos) .....<br>Guarda .....<br>Porteiro .....<br>Ajudante de fogueiro do 3.º e 4.º ano .....  | 8 100\$00            |
| IX    | Dactilógrafo do 2.º ano .....<br>Estagiário do 2.º ano .....<br>Ajudante de fogueiro do 2.º ano .....   | 7 200\$00            |

| Nível | Categorias   | Remunerações mínimas |
|-------|--|----------------------|
| X     | Continuo (menor de 21 anos) .....<br>Dactilógrafo do 1.º ano .....<br>Estagiário do 1.º ano .....<br>Ajudante de fogueiro do 1.º ano ..... | 6 600\$00            |
| XI    | Paquete (16-17 anos) .....   | 4 900\$00            |
| XII   | Paquete (14-15 anos) .....   | 4 100\$00            |

(a) Aos vendedores que não auferam comissões será assegurada a remuneração certa mínima mensal acima referida.

(b) Aos vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra variável a parte fixa não poderá ser inferior à acima referida.

1 — Os caixas e cobradores terão direito a 750\$ mensais de abono para falhas.

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recibimentos terão direito a 500\$ mensais de abono para falhas.

**ANEXO III**

**Estrutura dos níveis de qualificação conforme o anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78**

**I — Quadros superiores:**

Chefe de escritório.  
Director de serviços.  
Analista de sistemas.  
Chefe de departamento.  
Chefe de divisão.  
Chefe de serviços.  
Contabilista.  
Toureiro.

**2 — Quadros médios:**

2.1 — Técnicos administrativos:  
Chefe de secção.  
Guarda-livros.  
Programador.

2.2 — Técnicos de produção e outros:  
Chefe de vendas.

**4 — Profissionais altamente qualificados:**

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras.  
Secretário(a) de direcção.  
Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras.  
Subchefe de secção.  
Inspector de vendas.

**5 — Profissionais qualificados:**

5.1 — Administrativos:

Caixa.  
Escrivário.  
Operador mecanográfico.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.

Perfurador-verificador mecanográfico.  
Recepçãoista.  
Apontador.

5.2 — Comércio:  
Vendedor.  
Promotor de vendas.  
Prospector de vendas.

5.4 — Outros:  
Fogueiro.

#### 6 — Profissionais semiqualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Cobrador.  
Telefonista.

#### 7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:  
Contínuo.  
Guarda.  
Porteiro.

##### Estágio e aprendizagem

#### A. 1 — Praticantes administrativos:

Estagiário.  
Paquete.

#### A. 3 — Praticantes de produção:

Ajudante de fogueiro.

Lisboa, 30 de Novembro de 1978.

Pela Associação Livre dos Industriais pelo Frio:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:  
*António Baptista Dias Baião.*

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

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
*Maria Gabriela Costa Ferreira.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:  
(Assinatura ilegível.)

**Adenda ao texto negociado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros.**

#### ANEXO I

##### Definição de funções

*Ajudante de fogueiro.* — É o profissional que, sob a exclusiva responsabilidade e orientação 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 dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

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

*Inspector de vendas.* — É o profissional que inspeciona os serviços dos vendedores, prospectores de vendas, demonstradores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda, ausculta o mercado, programas cumpridos, podendo às vezes aceitar encomendas.

*Prospector de vendas.* — É o profissional que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender e estuda os meios eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os artigos se destinam. Pode organizar a exposição e aceitar encomendas.

*Promotor de vendas.* — É o profissional que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

#### ANEXO II

##### Estrutura de níveis de qualificação conforme Decreto-Lei n.º 121/78

#### A. 1 — Dactilógrafo.

Lisboa, 30 de Novembro de 1978.

Pela Associação Livre dos Industriais pelo Frio:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:  
*António Baptista Dias Baião.*

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:  
*António Baptista Dias Baião.*

Pelo Sindicato dos Fogueiros do Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
*Maria Gabriela Costa Ferreira.*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:  
*António Baptista Dias Baião.*

Depositado em 22 de Dezembro de 1978, a fl. 4 do livro n.º 2, com o registo n.º 217, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre o Metropolitano de Lisboa, E. P.,  
e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Matéria não pecuniária**

**CAPÍTULO I**

**Ambito, vigência e revisão  
do acordo colectivo de trabalho**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por ACT, obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, E. P., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes ou por aqueles que os venham a substituir.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Revisão)

1 — A revisão do ACT iniciar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia parcial ou total. O processo de revisão deverá processar-se nos termos das alíneas seguintes.

2 — A denúncia far-se-á por escrito, com indicação das cláusulas que se pretendem rever, até sessenta dias antes do termo de cada período de vigência. A denúncia, que significará o propósito de rever ou substituir o acordo, parcial ou totalmente, implicará a apresentação de uma proposta de revisão do acordo, até sessenta dias antes do termo do período de vigência.

3 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta. Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada contraproposta, considera-se automaticamente aprovada a proposta.

4 — As negociações sobre a revisão do acordo deverão iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de trinta dias.

5 — Findo o período das negociações estabelecido no número anterior sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á na fase de conciliação, quando uma das partes manifeste, por escrito, tal desejo. A fase de conciliação deverá estar terminada no prazo de quinze dias úteis.

6 — Terminada a fase de conciliação sem que se tenha chegado a acordo, entrar-se-á na fase de arbitragem, apenas quanto às cláusulas em que não tiver havido acordo das partes, podendo, em casos excepcionais e por mútuo acordo das partes, ser igualmente alvo de arbitragem matérias já acordadas anteriormente, relacionadas com as cláusulas ou matérias em desacordo.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

(Comissão paritária)

1 — a) É constituída uma comissão paritária, formada por três representantes da direcção da empresa e três dos sindicatos outorgantes do ACT, devidamente credenciados para o efeito.

Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária, poderão ser convocados os sindicatos respectivos, como assessores, os quais não terão direito a voto.

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

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

2 — a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa.

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

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

3 — São atribuições da comissão paritária:

a) Interpretar cláusulas do presente ACT e aprovar regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o ACT é aplicado na prática e diligenciar junto das direcções dos organismos outorgantes para que o ACT seja escrupulosamente cumprido, sempre que apurar deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedido dos membros de qualquer das partes nela representados, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho, sempre que não se consiga tomar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

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

b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes.

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por acordo dos seus membros são automaticamente

aplicáveis à direcção da empresa e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor e sejam publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Obrigações da empresa e garantias do trabalhador)

A empresa obriga-se a:

1 — Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina no trabalho.

Criar e manter, no mínimo, um posto de primeiros socorros, devidamente localizado nas suas instalações, até que sejam alteradas as actuais estruturas dos serviços médico-sociais da Previdência.

2 — Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> «Reconversão profissional».

3 — Não reprimir nem exercer represálias sobre o trabalhador em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o direito de livre associação, o direito de divulgar oralmente ou por escrito as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, o direito de exigir o exacto cumprimento do estabelecido neste acordo e daíllo que vier a ser objecto de acordo entre os trabalhadores e a empresa.

4 — Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e actividades culturais.

5 — Não criar obstáculo ao livre exercício dos direitos consignados na legislação que regula a actividade sindical.

6 — Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

7 — Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde ateste a situação profissional deste na empresa, mas tão-somente sobre o assunto requerido.

8 — Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar.

9 — Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem.

10 — Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão.

11 — Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas cujo desaparecimento ou inutilização se venha, eventualmente, a verificar durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguar os motivos do desaparecimento ou se esclareça as condições de inutilização e nestas não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

12 — Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste acordo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Obrigações do trabalhador e garantias da empresa)

O trabalhador obriga-se a:

1 — Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo.

2 — Observar os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de acordo com este acordo.

3 — Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando, para tal, a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo.

4 — Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar.

5 — Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos dos trabalhadores.

6 — Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação.

7 — Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerce.

8 — Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

## CAPÍTULO III

### Admissões

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço do Metropolitano de Lisboa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Ter idade mínima de 18 anos, para o pessoal feminino;
- b) Ter o serviço militar cumprido ou ser dele isento, para o pessoal masculino;
- c) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas por lei;
- d) Possuir carteira profissional, quando tal seja obrigatório;
- e) Ser aprovado nos exames e testes efectuados pelos serviços de medicina do trabalho;
- f) Não ser reformado.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no n.º 1 desta cláusula, da cláusula 8.<sup>a</sup> «Condições especiais de admissão» e da cláusula 17.<sup>a</sup> «Regimes especiais de promoção».

3 — Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados relativos a exames técnicos que qualquer trabalhador faça para preenchimento de lugares.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Condições especiais de admissão)

Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas sindicais específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão, a observância de tais normas prevalece sobre as definidas na cláusula 7.<sup>a</sup> «Condições de admissão».

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Readmissão)

1 — O despedimento por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão.

2 — O trabalhador readmitido nos termos do n.º 1 não poderá invocar a antiguidade anterior na empresa ou qualquer outra regalia.

3 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

## Cláusula 10.<sup>a</sup>

### (Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores para o quadro permanente poderá ser feita após um período experimental máximo de dois meses.

2 — Sempre que a ocupação de um lugar obrigue a curso de formação de duração superior a dois meses, o período experimental só termina depois de concluído esse curso.

3 — Durante o período experimental a direcção da empresa poderá recusar a admissão do trabalhador, desde que este revele impossibilidade de se ajustar às funções que lhe virão a ser confiadas.

A inaptidão ou impossibilidade terá de ser devidamente fundamentada, por escrito, pela direcção da empresa, ao organismo sindical respectivo desde que este o solicite.

Esta fundamentação deverá assentar, se o trabalhador ou a direcção da empresa assim o desejarem, num relatório elaborado por uma comissão composta por dois membros, um dos quais será um delegado sindical que represente o trabalhador na empresa ou, na falta deste, um dirigente do respectivo sindicato.

4 — Fim do período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de início do período experimental.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Contratos a prazo)

1 — Para a realização de trabalhos determinados poderá a empresa celebrar contratos a prazo, os quais ficam sujeitos ao regime estabelecido neste ACT para os contratos sem prazo em tudo aquilo que lhes for aplicável.

2 — A fixação do prazo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

## CAPÍTULO IV

### Categorias profissionais e chefias

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Quadro do pessoal da empresa)

1 — Constituem o quadro permanente da empresa todos os trabalhadores que se encontram actualmente ao seu serviço com carácter de efectividade e a tempo inteiro e aqueles que, como tal, vierem a ser admitidos.

2 — A admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho ou a supressão destes compete à direcção da empresa. Esta obriga-se, no entanto, a justificar previamente a necessidade

de tais admissões ou supressões, a fim de que os representantes dos trabalhadores se pronunciem sobre esta matéria.

3 — Sempre que ocorram vagas na empresa, esta devorá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo os casos justificados, a não ser que haja lugar à supressão de postos de trabalho, caso em que se aplicará o disposto no n.º 2 desta cláusula.

4 — A direcção da empresa elaborará, em Março de cada ano, mapas de quadros de pessoal, dos quais enviará um exemplar aos sindicatos e dois à Direcção-Geral do Trabalho, para apreciação e aprovação, respectivamente.

5 — Desses mapas constarão obrigatoriamente os seguintes elementos de identificação dos trabalhadores: nome, categoria profissional, anos de aprendizagem ou de estágio, retribuição, data de admissão, data da última promoção, número de sócio do sindicato e da caixa de previdência.

6 — A empresa afixará nos locais de trabalho e em síticos de fácil consulta para os trabalhadores um exemplar dos mapas referidos no n.º 5, depois de visado pela Direcção-Geral do Trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes colectivas que assinam este acordo, desde que para tal exista concordância entre a direcção da empresa e o organismo sindical respectivo.

A criação de novas categorias profissionais implicará, sempre, a prévia definição quer da respectiva ficha de funções, quer do grupo em que será integrada.

3 — Os trabalhadores ao serviço da empresa à data da entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho serão enquadrados nos diversos grupos profissionais constantes do anexo I, em função dos anos de antiguidade na respectiva categoria profissional.

Para efeitos de mudança de grupo, será contado o tempo de permanência do trabalhador noutras categorias da mesma carreira profissional e abrangidas no mesmo grupo em que o trabalhador se encontra.

4 — A passagem do grupo IV para o grupo V no âmbito da carreira profissional dos trabalhadores, com excepção dos que venham a exercer cargos de chefia, fica sujeita ao seguinte critério:

Os trabalhadores que completem dois anos de permanência no grupo IV no exercício da

mesma profissão ascenderão automaticamente ao grupo V, salvo se a direcção da empresa comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

Para os maquinistas o período referido na alínea anterior será reduzido a um ano.

5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela direcção da empresa, nos termos do n.º 4, para a sua não promoção, terá direito a exigir uma apreciação à sua actividade profissional na empresa.

6 — A apreciação a que se refere o número anterior será efectuada por um júri composto por dois elementos: um em representação do trabalhador e outro em representação da direcção da empresa.

O representante do trabalhador será designado pelo sindicato que representa o trabalhador a promover. No caso de empate caberá recurso para a comissão paritária prevista na cláusula 4.<sup>a</sup> deste ACT.

8 — A apreciação a que se referem os números anteriores terá em conta a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas, tais como: a qualidade de trabalho, o interesse pelo serviço e o sentido de responsabilidade demonstrados pelo trabalhador.

9 — No caso de o trabalhador não passar ao grupo V, ser-lhe-á facultada a possibilidade de prestar novas provas no prazo de um ano. Se ao fim de três apreciações em períodos sucessivos de um ano o trabalhador não tiver ainda sido promovido ao grupo V, ser-lhe-á oferecido um outro posto de trabalho para o qual esteja mais adequado, a menos que declare que preferir manter-se na categoria e no grupo em que se encontra.

10 — Para efeitos da presente cláusula serão tidos em conta os boletins de apreciação previstos na cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores com funções de chefia)

1 — Constituem cargos de chefia a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais os referidos no anexo III.

As chefias das profissões consideradas nos diversos grupos profissionais seguirão as equiparações estabelecidas no anexo III, devendo ser estruturadas de forma a conferir-lhes responsabilidades e valor profissional comparáveis e idênticos.

2 — Estes cargos serão desempenhados por trabalhadores da respectiva profissão ou sector, indicados pela empresa e escolhidos, por ordem de preferência, entre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a sociabilidade, competência profissional, assiduidade, sentido de responsabilidade, disciplina e capacidade de coordenação, aos requisitos do cargo a preencher.

3 — Quando se verifique não existirem na empresa trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos definidos no número anterior, poderá a direcção da empresa, ouvidos os delegados sindicais, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

4 — A direcção da empresa poderá sempre destituir os chefes que, na prática, manifestem incapacidade de satisfazer os requisitos definidos no n.º 2.

Havendo destituição, o trabalhador passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, não sendo aumentado até à equiparação.

5 — Os trabalhadores que ocupem actualmente cargos de chefia mantêm direito à remuneração que vêm recebendo, se ela for superior à prevista neste acordo para os de igual situação profissional, não podendo sofrer, no entanto, aumentos até equiparação.

## CAPÍTULO V

### Formação, acesso e reconversão profissional

#### Cláusula 15.ª

##### (Formação e acesso profissional)

1 — A direcção da empresa obriga-se a dar formação técnica não escolar a todos os trabalhadores até ao limite máximo da sua carreira profissional dentro da empresa.

2 — A formação e o acesso profissional implicam a criação e a manutenção de condições de aprendizagem e a informação e a preparação continuadas do trabalhador sobre todas as funções, das mais simples às mais complexas, que poderão ser requeridas a um trabalhador no âmbito da sua carreira profissional na empresa.

3 — Os períodos de formação profissional terão as seguintes durações máximas:

a) Para as profissões que requeiram aprendizagem: os períodos de aprendizagem e da prática do respectivo sindicato;

b) Para as profissões que requeiram apenas um estágio ou adaptação às novas tarefas: um pequeno período reduzido ao tempo indispensável a essa adaptação ou habilitação, o qual poderá resumir-se ao período experimental, se não se justificar período superior;

c) Os trabalhadores, auxiliares ou outros, passivos de uma profissão com aprendizagem, nos termos da cláusula 17.ª «Regimes especiais de promoção», passarão à categoria de oficial, nos termos do n.º 8 desta cláusula, logo que sejam considerados habilitados, o que deverá verificar-se no prazo máximo de dois anos após a sua passagem em concurso.

4 — Findos estes períodos, o trabalhador gozará de todas as garantias, de remuneração e outras, devidas a um oficial da respectiva profissão.

A remuneração será processada nos termos do n.º 2 da cláusula 32.ª «Retribuição do trabalho».

5 — Os períodos definidos ou a definir de acordo com o n.º 3 desta cláusula deverão ser abreviados desde que o trabalhador se revele suficientemente habilitado antes do seu termo.

6 — Para as profissões cujo exercício esteja condicionado à carta ou diploma específico requer-se a sua posse.

7 — São responsáveis pelo respeito e boa execução prática destes direitos do trabalhador os chefes directos do mesmo. Consideram-se chefes directos dos trabalhadores todos aqueles, actuais ou futuros, que são referidos no n.º 1 da cláusula 14.ª «Trabalhadores com funções de chefia».

8 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados serão concedidas duas horas diárias, antes do início das aulas, ou uma hora diária, antes do termo do trabalho, sem perda de remuneração, durante o período das aulas.

9 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos rotativos serão dispensados, sem perda de remuneração, quando o seu período de serviço coincidir com o período de aulas, ou beneficiarão de horários que lhes permitam a frequência das mesmas, sem prejuízo, neste último caso, do disposto no número anterior.

10 — As facilidades previstas nos n.ºs 8 e 9 serão concedidas desde que de tal não resulte a necessidade de aumentar os quadros.

— Esta necessidade deverá ser objecto de consenso entre a direcção da empresa e os representantes dos trabalhadores.

11 — A empresa deverá solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores informações acerca da sua assiduidade e aproveitamento, para confirmar ou anular as autorizações referidas nos citados números.

#### Cláusula 16.ª

##### (Reconversão profissional)

1 — Os trabalhadores que, em virtude do exame médico dos serviços de medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções entram em regime de reconversão.

2 — A direcção da empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente.

3 — Da reconversão não pode resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4 — As acções de reconversão serão reguladas pelo Regulamento de Reconversão em vigor.

5 — Mantém-se em vigor uma comissão de reconversão, com a seguinte composição:

Um médico de medicina do trabalho;  
O chefe de serviço de pessoal;  
Dois representantes dos sindicatos maioritários;  
Um representante do sindicato do trabalhador a reconverter;  
Um representante do sindicato do posto de trabalho oferecido ao trabalhador.

6 — O trabalhador em reconversão não poderá recusar mais de duas ofertas de postos de trabalho para os quais esteja indicado.

A recusa da oferta de três postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações profissionais do trabalhador constitui infracção disciplinar punível nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1 da cláusula 43.ª «Sanções disciplinares».

7 — A comissão de reconversão compete elaborar os processos individuais devidamente informados em caso de recusa por parte do trabalhador dos postos de trabalho que lhe foram oferecidos, a fim de serem enviados ao instrutor do processo disciplinar.

## CAPÍTULO VI

### Regimes especiais de promoções e concursos

#### Cláusula 17.ª

##### (Regimes especiais de promoção)

1 — As promoções ou mudanças de profissão de quaisquer profissionais para profissões diferentes daquela que vêm exercendo dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitas ao estabelecido na cláusula 15.ª «Formação e acesso profissional».

2 — As mudanças de profissão previstas no número anterior só serão permitidas quando de tal não resultem graves consequências para o serviço.

Se o trabalhador, por motivos de serviço, não puder ocupar de imediato o cargo para o qual concorreu, terá assegurada a sua passagem logo que deixem de existir os impedimentos que originaram a não passagem ao lugar a que se candidatou.

3 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares que possam ter acesso, independentemente da sua profissão e sector de actividade, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

4 — São critérios de preferência a competência profissional revelada e, em iguais condições, a antiguidade na empresa.

5 — Os auxiliares que prestem serviço nas oficinas fiam adstritos, com carácter de continuidade, desde que não manifestem interesse em contrário, a serviços

específicos, de forma a permitir-lhes o contacto e o domínio das técnicas próprias de determinada profissão, com vista a estarem preparados para uma eventual promoção, quando se verifiquem vagas nos serviços que apoiam.

6 — Os trabalhos indiferenciados de limpeza das carruagens ou outros que têm vindo a ser executados por estes trabalhadores serão feitos por todos eles de forma rotativa, a fim de não privar nenhum das possibilidades de acesso a novas profissões.

7 — Para efeitos da presente cláusula, é instituído na empresa um sistema periódico de apreciação profissional de todos os trabalhadores da empresa.

Os delegados sindicais têm acesso aos boletins periódicos de apreciação profissional de todos os trabalhadores que representam.

#### Cláusula 18.ª

##### (Comissão para promoções e acesso profissional)

1 — É constituída uma comissão para a apreciação de critérios de selecção, vigilância do cumprimento de programas e emissão de pareceres sobre promoções e acesso profissional e resultados de concursos, com a seguinte constituição:

Um engenheiro ou um chefe de serviços para o sector administrativo;  
Um trabalhador com funções de chefia;  
Dois outros trabalhadores da respectiva profissão, um dos quais será delegado sindical;  
Um delegado sindical representante da categoria ou categorias objecto de promoção.

2 — Todos os trabalhadores desta comissão serão escolhidos por eleição dos trabalhadores das respectivas especialidades ou profissões.

3 — O plenário ou assembleia que procedeu à eleição da comissão poderá destituir a totalidade ou parte dos seus elementos.

4 — As decisões finais sobre promoções e acesso profissional competem à direcção da empresa, depois de obtido o parecer da comissão para promoções.

5 — Não se inclui no disposto na presente cláusula a nomeação para cargos de chefia, a qual se rege, exclusivamente, pelo n.º 2 da cláusula 14.ª «Trabalhadores com funções de chefia».

#### Cláusula 19.ª

##### (Concursos)

1 — Será aberto concurso para o preenchimento de vagas, se se justificar a sua manutenção, ou de novos lugares, no prazo máximo de trinta dias após a verificação daquelas situações. Este concurso poderá ser documental ou por prestação de provas.

2 — O inicio das provas terá lugar trinta dias após a conveniente divulgação da abertura do concurso e das condições do mesmo.

3 — Os concursos versarão apenas sobre o programa e exames técnicos específicos a estabelecer para cada profissão.

4 — A comissão poderá solicitar a colaboração de trabalhadores especialistas dos assuntos relativos aos programas, sem, contudo, terem direito a voto.

5 — Os pareceres da comissão constarão sempre de acta.

6 — Entre os candidatos com iguais condições de competência profissional têm preferência no preenchimento de lugares os trabalhadores ao serviço da empresa com categoria profissional de grupo inferior ou equiparado à que é objecto do concurso, dentro das condições dos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula 17.ª «Regimes especiais de promoção».

7 — Em todas as provas poderão estar presentes, como observadores e garantes do exacto cumprimento dos princípios definidos neste acordo, um representante da direcção da empresa e um representante do sindicato respectivo, devidamente credenciados para o efeito.

8 — Os resultados de cada concurso são válidos para o preenchimento de vagas que se verifiquem ou venham a verificar na empresa, no prazo de um ano a contar da data de publicação dos referidos resultados.

9 — A não passagem em concurso implica a permanência do trabalhador na mesma situação profissional que já tinha, se for trabalhador da empresa, podendo candidatar-se aos concursos imediatos.

10 — Qualquer concorrente, ou as direcções sindicais, a pedido dos mesmos, tem acesso à consulta dos processos relativos ao concurso efectuado.

## CAPÍTULO VII

### Horário de trabalho e tolerância de ponto

Cláusula 21.ª

(Tolerância de ponto)

1 — Os trabalhadores do Metropolitano de Lisboa têm uma tolerância de ponto de quinze minutos diárias, desde que não se verifique sistematicidade.

2 — Qualquer fração a mais nas chegadas em atraso para além de quinze minutos implica a perda de tempo por frações de uma hora. Para o pessoal de tracção deverão ser consideradas as necessidades de serviço.

3 — As chegadas em atraso, nos termos do n.º 2, mais de quatro vezes por mês implicam perdas adicionais de meios dias, sendo consideradas apenas dentro de cada mês.-

## CAPÍTULO IX

### Descanso semanal, feriados, férias e licenças sem retribuição

Cláusula 26.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode conceder aos trabalhadores, a seu pedido, licença sem retribuição, até noventa dias, contando-se este período para efeito de antiguidade.

2 — Durante esse período cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Faltas

Cláusula 27.ª

(Faltas — Princípios gerais)

1 — Considera-se falta a não comparecência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2 — Qualquer fracção de tempo perdido, para além da tolerância definida na cláusula 21.ª «Tolerância de ponto», poderá ser somada por frações de uma hora, constituindo uma falta quando perfizer um horário completo de um dia de trabalho.

3 — As faltas devem ser comunicadas no próprio dia e pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

4 — Os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na mesma altura, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável encarregado pela empresa.

O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço sob pena de injustificação da falta.

5 — A natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação cu terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de sete dias a contar da data da entrega do documento justificativo, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma. A falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

6 — O trabalhador deverá fazer a apresentação de documento comprovativo das faltas, nos termos do estabelecido na cláusula 28.ª (faltas justificadas).

Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

| Natureza da falta   | Documento comprovativo  |
|---|---|
| a) Doença, acidente de trabalho e parto.  | Boletim de baixa dos SMS, documento da companhia de seguros ou atestado médico, no caso de o trabalhador não estar ainda abrangido pelos SMS. |
| b) Durante cinco dias consecutivos completos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, enteados, sogros, noras e genros, padrastos e madrastas.   | Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.   |
| c) Durante dois dias completos, por falecimento de avós, bisavós, netos, irmãos, cunhados e outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação.   | Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.   |
| d) Durante onze dias úteis consecutivos, por casamento.   |   |
| e) Durante dois dias, por parto da esposa.  | Contraté ou aviso.  |
| f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.  | Contraté ou aviso.  |
| g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.  | Ofício do sindicato ou da Previdência ou acta da comissão.  |
| h) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical, de acordo com a lei, ou de representante em instituições de previdência, ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo. | Documento passado pela escola.  |
| i) O dia de prestação de provas de exame.   | Documento passado pela entidade respectiva.   |
| j) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência contínua de dias completos e sucessivos.                    |   |
| l) O dia do aniversário natalício do trabalhador.   |   |
| m) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.   |   |

§ único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores, sem apresentação dos documentos comprovativos correspondentes, serão sempre injustificadas e não remuneradas ou descontadas nas férias.

2 — As faltas previstas no número anterior não implicam perda de remuneração, com exceção das

que, nos termos da alínea f), forem dadas pela prescrição de serviço militar, das que, nos termos da alínea m), forem expressamente autorizadas com a indicação de «não remuneradas».

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

Estas faltas são acrescidas de mais um dia para os que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos definidos nas alíneas b) e c).

4 — Se o dia do aniversário for o dia 29 de Fevereiro, o trabalhador tem direito, nos anos comuns a faltar no dia 1 de Março.

5 — Consideram-se ainda justificadas as seguintes faltas:

a) Facto impeditivo para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído;

b) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença.

No entanto, estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados. No caso de não apresentação do documento comprovativo, e salvo casos excepcionais, serão as faltas consideradas injustificadas.

6 — As faltas justificadas não poderão afectar quaisquer outros direitos devidos ao trabalhador nos termos deste acordo e resultantes da efectiva prestação de serviço.

7 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no n.º 1, deverão ser entregues na divisão respectiva, no prazo de sete dias a contar da data da sua entrada ao serviço, com exceção dos referidos na alínea a), cujo prazo se conta a partir do início das faltas.

O não cumprimento desta disposição implica a não justificação da falta. Contudo, se o trabalhador vier, posteriormente, a fazer prova suficiente da sua impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

8 — A comissão administrativa e os directores de serviços, consoante os casos, são as entidades com competência para apreciar os pedidos de justificação de faltas, podendo delegar tais poderes.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido neste acordo e como tal justamente classificadas pela empresa.

2 — As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato.

O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;

b) Por cada cinco dias completos será reduzido, em adicional ao disposto na alínea anterior, um dia ao período de férias, até ao máximo de um terço das férias;

c) Possibilidade de sanção nos termos das alíneas a) e b) da cláusula 43.<sup>a</sup> «Sanções disciplinares», desde que atinja quinze faltas no mesmo ano civil; possibilidade de sanção nos termos da alínea c) da mesma cláusula, desde que atinja vinte faltas no mesmo ano civil;

d) Possibilidade de desligamento da empresa por abandono de lugar, nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup> «Abandono de lugar».

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho)

1 — Como não comparência ao serviço durante uma fracção de dia de trabalho entende-se uma chegada em atraso para além da tolerância de ponto prevista na cláusula 21.<sup>a</sup> «Tolerância de ponto», uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fracção intermédia do dia de trabalho.

2 — As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas a), f), g), h) e i) do n.<sup>o</sup> 1 e a) e b) do n.<sup>o</sup> 5 da cláusula 28.<sup>a</sup> «Faltas justificadas», não implicando, em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto na referida cláusula.

3 — Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea m) do n.<sup>o</sup> 1 da cláusula 28.<sup>a</sup> «Faltas justificadas».

4 — Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 28.<sup>a</sup> «Faltas justificadas» nos prazos previstos na mesma.

O não cumprimento destas disposições fará o trabalhador incorrer nas situações previstas na citada cláusula.

5 — As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil. Quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme previsto na alínea a) do n.<sup>o</sup> 2 da cláusula 29.<sup>a</sup> «Faltas injustificadas».

Estas ausências são ainda passíveis dos procedimentos previstos nos n.<sup>os</sup> 2 e 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>

«Tolerância de ponto» e nas alíneas b) e c) do n.<sup>o</sup> da cláusula 29.<sup>a</sup> «Faltas injustificadas».

6 — Quando, no decorrer de um ano civil, o somatório de ausências referido no número anterior não atingir um dia de trabalho — fração de tempo mínima para que possa haver opção de desconto nas férias ou no vencimento —, será este valor descontado no vencimento.

7 — O somatório de ausências a que se referem os números anteriores caduca no final de cada ano civil, iniciando-se, no novo ano, nova contagem.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Abandono de lugar)

1 — Verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante seis dias consecutivos sem que este apresente qualquer justificação, ser-lhe-á enviada uma carta registada com aviso de recepção procurando saber as razões da sua ausência.

2 — Não sendo dada qualquer resposta ao referido aviso no prazo de mais de quinze dias, será considerado abandono de lugar, equivalente a rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

3 — A medida prevista no número anterior só será susceptível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta cláusula.

4 — Os casos de abandono de lugar, com consequente desligamento da empresa, serão sempre objecto de processo disciplinar.

## CAPÍTULO XII

### Direitos especiais

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais da mulher)

São assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos especiais, com garantia de remuneração e equiparação de condições com as faltas justificadas:

a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmadas pelo seu médico assistente;

b) Faltar até noventa dias consecutivos na altura do parto. Se, findo este período, permanecer em condições de não poder retomar o trabalho, a trabalhadora passará à situação de baixa;

c) Dois períodos de meia hora por dia e durar um ano após o parto para tratamento dos filhos. Estes períodos poderão ser utilizados, na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho;

d) Dispensa de comparência ao trabalho durante dois dias por mês, mediante justificação do ginecologista assistente.

## Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Garantias dos trabalhadores a prestar serviço militar)

1 — O trabalhador que regresse à empresa findo o tempo de serviço militar mantém direito a todas as regalias decorrentes da antiguidade, como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

2 — Sempre que o trabalhador preste serviço na empresa durante o período de serviço militar, e por período superior a um mês, seguido ou interpolado dentro do mesmo ano, tem direito às partes proporcionais de férias e subsídios de férias e de Natal.

3 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar deverão comunicar se desejam permanecer na empresa no prazo máximo de quinze dias após a sua passagem à disponibilidade.

O trabalhador deverá retomar o trabalho na empresa no prazo de trinta dias após a passagem à disponibilidade.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Poder disciplinar)

1 — Todos os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente pelas infracções que cometam.

2 — Considera-se infracção disciplinar o acto voluntário praticado pelo trabalhador com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste acordo ou em regulamentos ou instituições aprovados pela comissão paritária.

3 — O poder disciplinar será exercido sempre mediante processo disciplinar escrito, o qual deverá conter, obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, a audição do arguido, bem como as diligências por ele solicitadas e outras que se mostrarem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

4 — A competência para instaurar processos disciplinares cabe à comissão administrativa e aos diretores.

5 — O poder disciplinar compete à comissão administrativa, a qual deverá decidir das sanções a aplicar depois de ponderar devidamente o conteúdo dos processos e dos pareceres da comissão de apreciação de processos disciplinares, para as sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> «Sanções disciplinares», ou da comissão de trabalhadores, para a sanção prevista na alínea c) do n.º 1 da mesma cláusula.

A comissão administrativa poderá delegar a competência para aplicação de sanções, sendo, contudo, sempre responsável pelas decisões.

6 — O poder disciplinar prescreve se não for iniciado o respectivo processo disciplinar no prazo de trinta dias após a comunicação escrita da ocorrência que constitua presumível infracção disciplinar.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Processo disciplinar)

1 — As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos.

2 — O processo disciplinar é sempre sumário, não dependendo de formalidades especiais e deverá ser conduzido de modo a levar rapidamente ao apuramento da verdade e sua conclusão.

3 — Logo que seja recebida uma participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se para tal há lugar ou não, mandando arquivar aqueles documentos, se entender não haver razão para prosseguir.

Esta decisão deverá ser tomada no prazo máximo de cinco dias sobre a data da participação ou queixa.

4 — A entidade que mandar instaurar processo disciplinar deve nomear um instrutor, o qual poderá, por sua vez, nomear um secretário para secretariar o processo.

5 — Iniciado o processo disciplinar, poderá a entidade que mandou instaurá-lo suspender o arguido da prestação do trabalho, se a sua presença se mostrar prejudicial ao apuramento da verdade e ao bom andamento do processo ou for incompatível com a natureza da falta de que é acusado.

A suspensão preventiva do arguido não conduz à perda de quaisquer direitos por parte deste enquanto se mantiver tal situação.

6 — O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, ouvindo o participante, o arguido, as testemunhas por ambos indicadas, assim como quaisquer outras pessoas que dos factos possam ter conhecimento, reunindo e examinando todos os elementos de prova.

7 — Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que o arguido não foi agente da infracção, elaborará um relatório no prazo de três dias, remetendo-o com o respectivo processo à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo que ele seja arquivado.

8 — Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que ele deve prosseguir, deduzirá, no prazo de cinco dias, os artigos de acusação, enunciando,

precisa e concretamente, com todas as circunstâncias conhecidas, de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infracções disciplinares que dele derivem.

9 — Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia, a qual será imediatamente entregue ao arguido contra remetida pelo correio em carta registada com aviso de recepção, marcando-se-lhe um prazo de quinze dias após a recepção para apresentar a sua defesa por escrito.

Dos artigos de acusação será, igualmente, enviada cópia à comissão de apreciação de processos disciplinares, caso as sanções correspondentes sejam as previstas nas alíneas a) ou b) do n.º 1 da cláusula 43.º «Sanções disciplinares».

10 — Desde que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa para despedimento (cláusula 46.º «Justa causa para despedimento»), a comunicação ao trabalhador dos artigos de acusação, referida no número anterior, será acompanhada de notificação da intenção da comissão administrativa de proceder ao seu despedimento.

De tudo será, neste caso, enviada cópia à comissão de trabalhadores.

11 — Se o registo vier devolvido, e depois de comunicado tal facto à comissão de apreciação de processos disciplinares ou à comissão de trabalhadores, consoante os casos, a diligência considerar-se-á cumprida, com efeitos a partir da data em que a devolução teve lugar, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência, a menos que oportunamente e de maneira inequívoca demonstre que não se furtou à mesma.

12 — A comissão de apreciação de processos disciplinares ou a comissão de trabalhadores, consoante o caso, pronunciar-se-ão seguidamente, fundamentando os seus pareceres no prazo de dez dias a contar do momento em que o processo lhes seja entregue por cópia.

13 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade competente decidirá quanto a aplicar ou não a sanção disciplinar, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será entregue cópia ao trabalhador, à comissão de apreciação de processos disciplinares, e à comissão de trabalhadores.

14 — Nos casos de despedimento com justa causa, e quando o parecer fundamentado da comissão de trabalhadores for contrário ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis, a contar da data em que tomou conhecimento da respectiva notificação ou se verificou a devolução do registo, se for esse o caso, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

15 — Salvo casos excepcionais, devidamente justificados, não deverá ser excedido o prazo máximo de sessenta dias entre a apresentação da participação ou queixa e a conclusão do processo.

#### Cláusula 42.º

##### (Comissão de apreciação de processos disciplinares)

1 — É constituída uma comissão de apreciação de processos disciplinares com a seguinte composição:

Um delegado sindical representante de cada um dos quatro sindicatos maioritários outorgantes deste acordo colectivo de trabalho;

Um delegado sindical representante do trabalhador ao qual foi instaurado o processo disciplinar.

2 — Por cada representante efectivo será designado pelo respectivo sindicato um substituto para o exercício de funções em caso de impedimento do efectivo.

3 — Cada um dos quatro sindicatos maioritários indicará por escrito, até cinco dias após a entrada em vigor deste acordo, os delegados efectivo e substituto que o representam na comissão.

Qualquer sindicato poderá substituir os seus representantes na comissão, bastando para o efeito comunicar por escrito o facto à comissão administrativa.

4 — A comissão considerar-se-á em funcionamento logo que indicados os nomes dos seus membros.

##### 5 — São atribuições da comissão:

a) Analisar os processos disciplinares referentes a infracções disciplinares passíveis das sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 43.º «Sanções disciplinares».

b) Elaborar os respectivos pareceres e enviá-los à entidade instauradora no prazo de dez dias úteis a partir da data da recepção dos processos;

c) Propor a instauração de processo para averiguações sobre qualquer trabalhador da empresa de quem se verifique a iniciativa de participações frequentes não sancionadas por falta de culpa sobre o mesmo trabalhador.

Poderá ainda propor processos de averiguação sobre qualquer trabalhador que demonstre não ter requisitos exigidos para a função que exerce.

6 — É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo disciplinar na comissão.

#### Cláusula 43.º

##### (Sanções disciplinares)

1 — As infracções nos termos deste acordo poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

a) Repreensão fundamentada, comunicada por escrito ao infractor;

b) Suspensão sem vencimento até dez dias;

c) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração, os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — Todas as sanções aplicadas serão registadas pelo serviço de pessoal no registo individual do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Repreensão fundamentada)

1 — A sanção de repreensão fundamentada é aplicável a faltas leves e a casos de negligência.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas, ou erros por falta de atenção, se destes factos não tiverem resultado prejuízos para a empresa;
- b) A desobediência a ordens superiores, se de tal não resultarem consequências importantes;
- c) A falta de zelo pelo serviço resultante do desconhecimento das disposições deste acordo;
- d) A falta de cortesia sem atenuantes nas suas relações com o público;
- e) A falta de respeito, considerada leve, para com superiores, iguais ou inferiores hierárquicos.

3 — Na aplicação da sanção decorrente dos motivos a que se referem as alíneas a), b) e c) do n.º 2 ter-se-á em conta o comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Suspensão sem vencimento)

1 — A suspensão sem vencimento é aplicável fundamentalmente a casos de negligência grave, desobediência e outras atitudes que prejudiquem de maneira séria o serviço, as relações de trabalho ou, infundadamente, o prestígio dos trabalhadores e da empresa.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão sem vencimento, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) O abandono do local de trabalho injustificadamente, embora sem consequências graves;
- b) A recusa de prestação de qualquer serviço que lhe compete;
- c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
- d) Mais de quinze faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
- e) Aceitação de gratificações de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;

f) Prestação de informações erradas em matéria de serviço por falta dos devidos cuidados;

g) Desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;

h) Desobediência às ordens dos seus superiores;

i) A agressão ou a injúria por motivos de serviço;

j) A participação, com má fé, de que resulte a injusta punição de um inferior hierárquico;

l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;

m) A iniciativa de adopção, em serviço, de atitudes de incorrecção para com o público;

n) A recusa da oferta de três postos de trabalho a que se refere o n.º 10 da cláusula 16.<sup>a</sup> «Reconversão profissional».

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Justa causa para despedimento)

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente acordo.

Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima e grave às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho, nos termos da alínea c), n.º 2, da cláusula 29.<sup>a</sup> «Faltas injustificadas»;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;
- i) O abandono do local de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;
- j) O abandono do lugar, nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup> «Abandono de lugar»;
- l) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional dentro da empresa;

*m) A recusa de colaboração prevista no n.º 10 da cláusula 16.ª «Reconversão profissional» e do n.º 3 da cláusula 53.ª «Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviços».*

## Cláusula 50.<sup>a</sup>

### (Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa)

1 — O despedimento do trabalhador por iniciativa da empresa tem de resultar sempre de justa causa.

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

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, de acordo com o estabelecido no capítulo XIII.

4 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.º 1 determina a nulidade do despedimento, mantendo então o trabalhador o direito a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de serviço.

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

b) O trabalhador tem direito, no caso referido na alínea anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à integração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia;

c) Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

## Cláusula 51.<sup>a</sup>

### (Extinção do contrato por decisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de duração igual a duas semanas por cada ano de trabalho até ao limite máximo de um mês.

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

## Cláusula 52.<sup>a</sup>

### (Devoluções à empresa de pertences desta)

Nos casos de cessação do contrato a empresa poderá não liquidar as importâncias que tiver a pagar sem que o trabalhador, previamente, lhe faça entrega do cartão de identidade, do fardamento e dos restantes pertences da empresa de que o trabalhador seja depositário.

## Cláusula 49.<sup>a</sup>

### (Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### (Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviços)

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, salvo os casos previstos no n.º 3 desta cláusula.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação de serviços tenham como consequência uma redução de pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares com categorias no mínimo enquadradas no mesmo grupo profissional em que se encontravam e regalias idênticas às que tinham além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

3 — No caso de recusa por parte do trabalhador de duas ofertas de trabalho para que está indicado, ficará aquele sujeito ao disposto no n.º 10 da cláusula 16.<sup>a</sup> «Reconversão profissional».

## CAPÍTULO XVII

### Serviços de apoio aos trabalhadores

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### (Higiene e segurança)

1 — A empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo exâcto cumprimento do preceituado no n.º 1 da cláusula 5.<sup>a</sup> «Obrigações da empresa e garantias do trabalhador».

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e medicina do trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, a uma comissão específica eleita, em princípio, entre os delegados sindicais.

3 — A esta comissão compete transmitir à empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sob a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

4 — A comissão tomará a iniciativa de pedir o parecer de peritos ou técnicos específicos, sempre que necessário para elaborar um programa de higiene, segurança e medicina do trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento, podendo, para tal, recorrer aos serviços do sindicato ou outros.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### (Representantes dos trabalhadores)

Para efeito do presente acordo consideram-se representantes dos trabalhadores a estrutura representativa dos delegados sindicais da empresa.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### (Disposições gerais)

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho ficam revogadas as disposições do anterior ACT.

## ANEXO V

### Fardamentos e fatos de trabalho

1 — A entidade patronal obriga-se a fornecer a cada trabalhador os seguintes artigos de fardamento ou fatos de trabalho, de acordo com as funções específicas de cada serviço:

- a) Pessoal do armazém, oficinas, via e obras:  
Duas calças e dois casacos de Inverno, com a duração de dezoito meses;
- Duas camisas de Verão e duas camisetas de Inverno, com a duração de duas épocas;
- Um cinto, com a duração de vinte e quatro meses.

b) Encarregados de tracção, operador de movimento, maquinistas, factores, chefes de estação, bilheteiros, agulheiros e auxiliares de movimento:

- Duas calças e um casaco de Inverno, com a duração de dezoito meses;
- Duas camisas de Verão e duas camisetas de Inverno, com a duração de duas épocas;
- Um cinto, com a duração de vinte e quatro meses.

Os agulheiros têm direito também a:

- Uma gabardina-sobretudo, com a duração de vinte e quatro meses.

c) Bilheteiros:

- Duas batas de Verão e duas batas de Inverno, com a duração de duas épocas.

d) Motoristas e contínuos:

- Duas calças e um casaco de Inverno, com a duração de dezoito meses;
- Duas camisas de Verão e duas camisetas de Inverno, com a duração de duas épocas;
- Uma gabardina-sobretudo, com a duração de vinte e quatro meses;
- Um cinto, com a duração de vinte e quatro meses.

e) Guardas:

- Duas calças e um casaco de Inverno, com a duração de dezoito meses;
- Um cinto, com a duração de vinte e quatro meses;
- Duas camisas de Verão e duas camisetas de Inverno, com a duração de duas épocas;
- Uma gabardina-sobretudo, com a duração de vinte e quatro meses;
- Um boné, com a duração de dezoito meses.

f) Cozinheiros:

- Dois casacos brancos de Verão e dois casacos brancos de Inverno, com a duração de duas épocas;

Duas calças e dois aventais, com a duração de doze meses;  
Dois barretes brancos, com a duração de duas épocas.

Cozinheiras:

Quatro batas (sendo duas brancas) e duas toucas brancas, com a duração de duas épocas;  
Dois aventais, com a duração de doze meses.

Auxiliares de cozinha e despenseiro (pessoal masculino):

Duas camisas de Verão, duas camisetas de Inverno e quatro barretes, com a duração de duas épocas;  
Dois pares de calças e quatro aventais, com a duração de doze meses.

Despenseiro:

Um casaco e calça de oleado e botas de borracha, com a duração de vinte e quatro meses.

Auxiliares de cozinha (pessoal feminino):

Quatro batas (duas de Verão e duas de Inverno) e quatro toucas, com a duração de duas épocas;  
Dois aventais, com a duração de doze meses.

Caixa-refeitório:

Duas calças, com a duração de dezoito meses;  
Duas camisas de Verão e duas camisetas de Inverno, com a duração de duas épocas;  
Um cinto, com a duração de vinte e quatro meses;  
Duas batas, com a duração de dezoito meses.

g) Jardineiro:

Ser-lhe-á distribuída uma farda idêntica à dos trabalhadores da alínea a) e mais um casaco de oleado e botas de borracha.

h) Desenhadores:

Duas batas, com a duração de dezoito meses.

i) Operador de cópias:

Duas batas, com a duração de dezoito meses;  
Duas camisas de Inverno e duas camisetas de Verão, com a duração de duas épocas.

j) O pessoal de comando, telecomunicações e equipamento de *contrôle* pode optar por:

Uma ou duas batas, em vez de um ou dois fatos de trabalho, com a duração de duas épocas.

I) Os tipos de peças de vestuário deverão, tanto quanto possível, ser uniformes em cor, modelo e qualidade.

2 — As características das peças de fardamento discriminadas no número anterior serão acordadas entre a empresa e os respectivos trabalhadores, que para o efeito deverão constituir comissão representativa permanente.

3 — Os artigos de fardamento inutilizados antes que tenha terminado o prazo de duração fixado e que resultem de estragos justificados por razões de serviço serão substituídos pela empresa imediatamente.

4 — Os trabalhadores que, por qualquer motivo, sejam desligados do serviço antes do fim do prazo de duração dos artigos de fardamento devem fazer a sua imediata entrega no respectivo serviço, sendo materialmente responsáveis pelo desaparecimento de fardamento.

5 — A entrega aos trabalhadores dos artigos fornecidos pela empresa é feita através dos respectivos serviços, contra recibo.

6 — Os fardamentos de Verão serão usados de 1 de Maio a 15 de Outubro.

7 — Os períodos de ausência do serviço por motivo de doença ou de qualquer espécie de licenciamento, quando superiores a dois meses seguidos, serão aumentados aos períodos de duração previstos.

8 — No caso de extravio ou inutilização fora do serviço de qualquer artigo de uniforme, será da responsabilidade do trabalhador a fracção do custo dos artigos do uniforme correspondente aos meses que faltam para completar os períodos de duração previstos.

Lisboa, 12 de Maio de 1978.

Entidades outorgantes deste contrato colectivo de trabalho:

1 — A comissão administrativa do Metropolitano de Lisboa, E. P.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

2 — Direcções dos sindicatos representativos dos trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, E. P., a saber:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa:  
(Assinatura ilegível.)

Alberto Fernando Gomes.  
Anónimo Fernández Mora.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos e Operários Metalúrgicos e Metalo-Mecânicos do Distrito de Lisboa:  
Fernando Duarte.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:  
Vitor Maia Ferreira Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Correadores e Profissões Similares:  
Fernando Henriques Gomes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Lisboa:  
Manuel Filipe Fernandes Gumbo.

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil do Distrito de Lisboa:  
Covete Maria Nogueira Correia.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:  
(Assinatura ilegível.)

**Integração das profissões  
na estrutura de níveis de qualificação**

**1 — Quadros superiores:**

Chefe de serviço.

**2 — Quadros médicos:**

**2.1 — Técnicos administrativos:**

Chefe de secção.

Tesoureiro.

**2.2 — Técnicos de produção e outros:**

Inspector-chefe de movimento.

Inspector-chefe de obras.

Inspector-chefe de tracção.

Inspector-chefe de via.

Mestre.

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

Chefe de estação.

Chefe de sala de comando.

Contramestre.

Encarregado.

Encarregado de armazém.

Encarregado fiscal.

Encarregado de motoristas.

Encarregado de obras.

Encarregado de tracção.

Encarregado de via.

**4 — Profissionais altamente qualificados:**

**4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Correspondente em línguas estrangeiras.

Documentalista.

Encarregado de sector.

Inspector de conservação e *contrôle* de qualidade.

Operador de movimento.

Programador mecanográfico.

Secretário de administração.

Tesoureiro-adjunto.

**4.2 — Produção:**

Assistente operacional.

Planificador.

Projectista.

Maquetista.

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.1 — Administrativos:**

Escriturário.

Operador mecanográfico.

**5.2 — Comércio:**

Caixeiro.

**5.3 — Produção:**

Agente de segurança.

Alfaiate.

Bobinador.

Canalizador.

Carpinteiro de construção civil.

Carpinteiro de estruturas metálicas.

Desenhador técnico.

Electricista de alta e baixa tensão.

Electricista de electromecânica.

Electricista de rádio e electrónica.

Electricista de sinalização e telecomunicações.

Estofador.

Ferramenteiro.

Ferreiro.

Marceneiro.

Medidor.

Medidor topográfico.

Operador de offset.

Operador de sala de comando.

Pré-oficial.

Pedreiro.

Pintor de carruagens.

Pintor de construção civil.

Serralheiro civil.

Serralheiro mecânico.

Serralheiro de sinalização.

Soldador por electrocarco ou oxí-acetilénico.

Técnico de electrónica.

Torneiro mecânico.

**5.4 — Outros:**

Cozinheiro.

Despenseiro.

Factor.

Fiel de armazém.

Maquinista.

Motorista.

**6 — Profissionais semiqualificados:**

**6.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Agulheiro.

Ajudante de cozinheiro.

Auxiliar de cozinha.

Bilheteiro.

Caixa refeitório.

Dactilógrafo.

Jardineiro.

Operador arquivista.

Operador heliográfico.

Operador de máquinas de lavar a jacto e vapor.

Porta-miras.

Telefonista.

**6.2 — Produção:**

Assentador.

**7 — Profissionais qualificados (indiferenciados):**

**7.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Auxiliar de armazém.

Auxiliar de limpeza (a).

Auxiliar de movimento (a).  
Auxiliar de oficina.  
Contínuo.  
Guarda.

(a) Duas designações diferentes com o mesmo conteúdo profissional.

**Profissões integráveis em dois níveis**

**2.2.3 — Quadros médios de produção/encarregado:**

Inspector de movimento.  
Inspector de obras.  
Inspector de segurança.

Inspector de tracção.  
Inspector de via.

**5.1/6.1 — Profissionais qualificados/profissionais semiqualificados-administrativos:**

Cobrador de tesouraria.

**Profissões cuja definição muito vaga não permite a integração**

Monitor de formação.  
Promotor de formação.

Depositado em 22 de Dezembro de 1978, a fl. 5  
do livro n.º 2, com o n.º 219, 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 — Matéria não pecuniária**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e revisão do acordo colectivo de trabalho**

**Cláusula 1.ª**

**(Âmbito)**

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, por um lado, a empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos actuais organismos sindicais outorgantes.

**Cláusula 3.ª**

**(Revisão)**

1 — A revisão terá lugar quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia parcial ou total. A revisão deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2 — A denúncia será feita através da apresentação da proposta de revisão até trinta dias anteriores ao termo da vigência.

3 — A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada por escrito até trinta dias após a apresentação da proposta.

Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada uma contraproposta, considera-se automaticamente aprovada a proposta.

4 — As negociações sobre a revisão do acordo devem iniciar-se após a apresentação da contraproposta e estar concluídas no prazo de trinta dias.

5 — Findo o período de negociações estabelecido no número anterior sem que estas estejam concluídas, entrar-se-á, logo que uma das partes o desejar, na fase de conciliação, a qual deverá ficar concluída no prazo de quinze dias úteis.

6 — Terminada a fase de conciliação sem se ter chegado a acordo, entrar-se-á na fase de arbitragem nos termos da lei.

**Cláusula 4.ª**

**(Comissão paritária)**

1 — a) É constituída uma comissão paritária, formada por três representantes da comissão administrativa e três dos sindicatos outorgantes do acordo, devidamente credenciados para o efeito.

Sempre que os assuntos a tratar não sejam do âmbito dos sindicatos que constituem a comissão paritária poderão ser convocados os sindicatos respetivos como assessores, os quais não terão direito a voto.

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

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

2 — a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa.

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

c) Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

3 — São atribuições da comissão paritária as seguintes:

a) Interpretação de cláusulas, integração de lacunas no presente ACT e aprovação de regulamentos emergentes do mesmo;

b) Analisar a forma como o ACT é aplicado na prática e diligenciar junto das direcções dos organismos outorgantes para que o acordo seja escrupulosamente cumprido sempre que se apurem deficiências ou irregularidades na sua execução;

c) Solicitar, a pedidos dos membros de qualquer das partes nela representadas, a intervenção conciliatória do Ministério do Trabalho sempre que não consiga formar uma deliberação sobre as questões que lhe sejam submetidas.

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

b) Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes.

c) As deliberações da comissão paritária tomadas por acordo dos seus membros são automaticamente aplicáveis à comissão administrativa da empresa e aos trabalhadores, desde que não contrariem a legislação em vigor, devendo ser comunicadas ao Ministério do Trabalho.

4 — Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, salas de reunião e actividades culturais;

5 — Não criar obstáculo ao livre exercício dos direitos consignados na legislação que regula a actividade sindical;

6 — Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;

7 — Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados onde ateste a situação profissional deste na empresa, mas tão-somente sobre o assunto requerido;

8 — Levar em consideração as anormalidades de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afectem ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar;

9 — Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei não permite que sejam transferidos para outrem;

10 — Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

11 — Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cujo desaparecimento ou inutilização se venha, eventualmente, a verificar durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique imediatamente o facto de modo a permitir esclarecer os motivos do desaparecimento ou as condições de inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade;

12 — Enviar, em duplicado, até ao dia 10 de cada mês, aos respectivos sindicatos os mapas de quotização do pessoal sindicalizado ao seu serviço que tenha declarado desejar pagar as suas quotas através da empresa, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das mesmas;

13 — Observar todas as disposições e respeitar os princípios definidos neste acordo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Obrigações da empresa e garantias do trabalhador)

A empresa obriga-se a:

1 — Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina no trabalho;

2 — Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto na cláusula 16.<sup>a</sup> «Reconversão profissional»;

3 — Não reprimir nem exercer represálias sobre o trabalhador em virtude do livre exercício de direitos, tais como, entre outros, o direito de livre associação, o direito de divulgar oralmente ou por escrito as suas ideias dentro da empresa sem prejuízo do serviço, o direito de exigir o exacto cumprimento do estabelecido neste acordo e daquilo que vier a ser objecto de acordo entre os trabalhadores e a empresa;

##### (Obrigações do trabalhador e garantias da empresa)

O trabalhador obriga-se a:

1 — Fornecer à empresa o trabalho para que foi contratado e nas condições estabelecidas neste acordo;

2 — Observar os horários e demais normas destinados ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos de harmonia com este acordo;

3 — Executar, com a eficiência normalmente requerida, as funções que lhe forem confiadas, respeitando para tal a estrutura hierárquica internamente definida, na medida em que essa estrutura e o seu modo de actuação prática não afectem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo;

4 — Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afectem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar;

5 — Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa ou outros nas suas instalações e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a justa defesa dos direitos dos trabalhadores;

6 — Acompanhar com interesse e dedicação, dispondo para isso do tempo necessário, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação;

7 — Executar com eficiência e com espírito de camaradagem as funções de chefia que exerce;

8 — Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Admissões

##### Cláusula 7.º

###### (Condições de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço desta empresa os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Ter a idade mínima de 14 anos, tratando-se de aprendizes, nas profissões que admitam aprendizes;

b) Ter cumprido o serviço militar ou ser dele isento, para o pessoal do tráfego, ou ter a idade mínima de 18 anos, para o restante pessoal;

c) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas por lei;

d) Possuir carteira profissional, quando tal seja obrigatório;

e) Não possuir incapacidade física absoluta para o exercício das funções a que se candidata.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou por promoções, o homem, a mulher, os deficientes das forças armadas e outros estão em iguais condições desde que satisfaçam os requisitos estabelecidos no n.º 1 desta

cláusula, na cláusula 8.º «Condições especiais de admissão» e ainda na cláusula 17.º «Regimes especiais de promoção».

3 — Os delegados sindicais têm acesso aos relatórios e resultados relativos a exames técnicos que qualquer candidato faça para o preenchimento de lugares.

##### Cláusula 8.º

###### (Condições especiais de admissão)

Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas sindicais específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão, a observância de tais normas prevalece sobre as definidas na cláusula 7.º «Condições de admissão».

##### Cláusula 9.º

###### (Readmissão)

1 — A rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão.

2 — O trabalhador demitido com justa causa só poderá ser readmitido por decisão da comissão administrativa, após parecer favorável da CUST (Comissão de Unidade Sindical dos Trabalhadores).

3 — O trabalhador readmitido nos termos do n.º 1 não poderá invocar a antiguidade anterior na empresa ou qualquer outra regalia.

4 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

##### Cláusula 10.º

###### (Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores para o quadro permanente poderá ser feita após um período experimental máximo de dois meses.

2 — Sempre que a ocupação de um lugar obrigue a um curso de formação de duração superior a dois meses, o período experimental só terminará depois de concluído esse curso, que em caso algum poderá ter duração superior a seis meses.

3 — Na fixação dos períodos experimentais de duração superior a dois e inferior a seis meses será previamente ouvida a CUST.

4 — Durante o período experimental, a comissão administrativa da empresa só poderá recusar a admissão do trabalhador desde que este revele inaptidão ou impossibilidade de se ajustar às funções que lhe

virão a ser confiadas, devendo ouvir previamente os delegados sindicais.

A inaptidão ou impossibilidade terá de ser devidamente fundamentada, por escrito, pela comissão administrativa da empresa ao organismo sindical respectivo, desde que este o solicite.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data do início experimental.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Contratos a prazo)

1 — Para a realização de trabalhos determinados, a empresa poderá celebrar contratos a prazo, que ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo para os contratos sem prazo em tudo aquilo que lhes for aplicável.

2 — Poderão ser celebrados contratos a prazo, nomeadamente com trabalhadores altamente especializados para a realização de trabalhos de carácter transitório.

3 — A duração do contrato a prazo não poderá ser superior a seis meses nem será, em princípio, renovável.

4 — A retribuição a pagar ao trabalhador nestes casos será a prevista neste acordo para a respectiva categoria.

5 — Os contratos a prazo deverão ser celebrados mediante consulta prévia da CUST.

6 — Os contratos a prazo deverão constar em documento escrito e assinado pelas duas partes interessadas, enviando-se uma cópia ao sindicato respectivo.

7 — Para efeitos de substituições temporárias imprevistas, a empresa poderá admitir trabalhadores a título provisório, mas somente durante o período de ausência dos trabalhadores substituídos.

### CAPÍTULO IV

#### Categorias profissionais e chefias

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Quadro do pessoal da empresa)

1 — Constituem o quadro permanente da empresa todos os trabalhadores que se encontram actualmente ao seu serviço com carácter de efectividade e a tempo inteiro e aqueles que, como tal, vierem a ser admitidos.

2 — A admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho ou a supressão destes compete à comissão administrativa da empresa.

Esta obriga-se no entanto a justificar previamente a necessidade de tais admissões ou supressões, a fim de que os representantes dos trabalhadores (CUST) se pronunciem sobre esta matéria.

3 — Sempre que ocorram vagas na empresa, esta deverá iniciar de imediato o processo para o seu preenchimento, salvo os casos seguintes:

a) Perante razões fundamentadas, a serem apresentadas à CUST;

b) Aquando da supressão dos postos de trabalho referidos no n.º 2 desta cláusula.

4 — A comissão administrativa da empresa elaborará mapas dos quadros do pessoal, nos termos da lei, e enviará um exemplar aos sindicatos respectivos.

5 — Desses mapas constarão, obrigatoriamente, os seguintes elementos de identificação dos trabalhadores: nome, categoria profissional, anos de aprendizagem ou de estágio, retribuição, data de admissão, data da última promoção e número de sócio do sindicato e da caixa de previdência.

6 — A Direcção-Geral do Trabalho devolverá à empresa um exemplar desse quadro, devidamente aprovado, o qual será afixado nos locais de trabalho e em sítios de fácil consulta para os trabalhadores.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas nos anexos I e IV.

2 — A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes colectivas que assinam este acordo, desde que para tal exista concordância entre a comissão administrativa da empresa e o organismo sindical respectivo.

A criação de novas categorias profissionais implicará sempre a prévia definição quer da respectiva ficha de funções, quer do grupo em que será integrada.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores com funções de chefia)

1 — Constituem cargos de chefia a que os trabalhadores têm acesso nos diversos sectores profissionais os referidos no anexo III.

As chefias das profissões consideradas nos diversos grupos profissionais seguirão as equiparações estabelecidas no anexo III, devendo ser estruturadas de forma a conferir-lhes responsabilidades e valor profissional comparáveis e idênticos.

2 — Estes cargos serão desempenhados por trabalhadores da respectiva profissão ou sector, indicados pela empresa, ouvida a CUST, e escolhidos, por ordem de preferência, entre aqueles que melhor

satisfacam, quanto a sociabilidade, competência profissional, assiduidade, sentido de responsabilidade, disciplina e capacidade de coordenação, aos requisitos do cargo a preencher.

3 — Quando se verifique não existirem na empresa trabalhadores que satisfacam os condicionalismos e os requisitos definidos no número anterior, poderá a comissão administrativa da empresa, e após parecer da CUST, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

4 — A comissão administrativa, os trabalhadores, através dos seus delegados sindicais, ou a CUST têm competência para propor a elaboração de processos de inquérito com vista à análise da actuação dos chefes actuais referidos no n.º 1 ou dos que vierem a ser indicados no respectivo sector ou profissão.

A elaboração do inquérito ficará a cargo da comissão de disciplina, que apresentará um relatório final e proposta de decisão à comissão administrativa e à CUST.

A decisão final competirá à comissão administrativa da empresa, depois de tomar conhecimento do parecer da CUST.

5 — Havendo destituição, o trabalhador passa à situação que tinha anteriormente, mantendo o vencimento, não sendo aumentado até à sua equiparação.

6 — Os trabalhadores que ocupem actualmente cargos de chefia mantêm o direito à remuneração que vêm recebendo, se ela for superior à prevista neste acordo para os de igual situação profissional.

## CAPÍTULO V

### Formação, acesso e reconversão profissional

#### Cláusula 15.\*

##### (Formação e acesso profissional)

1 — A comissão administrativa da empresa obriga-se a dar formação técnica não escolar a todos os trabalhadores até ao limite máximo da sua carreira profissional dentro da empresa.

2 — A formação e acesso profissional implicam a criação e manutenção de condições de aprendizagem e a informação e preparação continuadas do trabalhador sobre todas as funções, das mais simples às mais complexas, que poderão ser requeridas a um trabalhador no âmbito da sua carreira profissional na empresa.

3 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados nocturnos serão concedidas duas horas diárias, antes do início das aulas, ou uma hora diária, no início ou termo do período

do trabalho diário, sem perda de remuneração, durante o período das aulas.

Consideram-se nocturnos os cursos cujas aulas comecem às 19 horas ou posteriormente.

4 — Aos trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados que não sejam nocturnos, mas que tenham horários que não sejam incompatíveis com os das aulas, aplica-se o n.º 3 desta cláusula.

5 — Aos trabalhadores que pretendam frequentar cursos oficiais ou oficializados que não sejam nocturnos e não estejam nas condições indicadas no n.º 4 desta cláusula ser-lhes-á concedida uma hora diária, sendo as restantes a que tenham que faltar consideradas como licença justificada sem vencimento, desde que não seja afectada a eficiência do serviço onde trabalham.

Caso o serviço considere não ser compatível com a actividade exercida a prática deste horário, poderá o trabalhador, se o desejar, ser transferido, com prioridade, para outro.

6 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados e trabalhem em regime de turnos rotativos serão dispensados, sem perda de remuneração, quando o seu período de serviço coincidir com o período de aulas, ou beneficiarão de horários que lhes permitam a frequência das mesmas, sem prejuízo, neste último caso, do disposto no n.º 3.

7 — A empresa deverá solicitar às direcções dos estabelecimentos de ensino frequentados pelos trabalhadores mencionados nos números anteriores informações acerca da sua assiduidade. Em caso de falta de assiduidade, poderá a empresa retirar a concessão prevista nos números anteriores, a não ser que os interessados possam justificar tal situação.

8 — São responsáveis pelo respeito e boa execução prática destes direitos do trabalhador os chefes directos do mesmo. Consideram-se chefes directos dos trabalhadores todos aqueles, actuais ou futuros, que são referidos no n.º 1 da cláusula 14.\* «Trabalhadores com funções de chefia».

9 — Os períodos de formação profissional terão as seguintes durações máximas:

a) Para as profissões que requeiram aprendizagem como metafísicos e electricistas: sete anos, escalonados conforme o definido na tabela de remunerações, anexo II;

b) Para os trabalhadores cujo exercício da profissão esteja condicionado à posse de carta ou diploma específico, requerer-se apenas a sua posse;

c) Para os trabalhadores para cujas funções se requer apenas um estágio ou adaptação às novas tarefas, durante um tempo reduzido: o tempo indispensável para essa adaptação ou habilitação, podendo ser o período experimental se não se justificar período superior;

d) Os trabalhadores, auxiliares ou outros, passíveis de uma profissão com aprendizagem, nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup> «Regimes especiais de promoção», passarão à categoria de oficial, nos termos da alínea b) deste número, logo que sejam considerados habilitados, o que deverá verificar-se no prazo máximo de dois anos após a sua passagem em concurso, com exceção do disposto no n.º 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> «Regimes especiais de promoção»;

e) O acesso dos trabalhadores da informática processar-se-á da seguinte forma:

|                              | Estagiários |             |
|------------------------------|-------------|-------------|
|                              | Com prática | Sem prática |
| Operador de recolha de dados | 3 meses     | 12 meses    |
| Controlador .....            | 3 meses     | 18 meses    |
| Operador .....               | 3 meses     | 18 meses    |
| Programador .....            | 3 meses     | 24 meses    |
| Programador-analista .....   | 3 meses     | 18 meses    |

São considerados estagiários sem prática os trabalhadores que pela primeira vez iniciam a sua carreira de informática.

São considerados estagiários com prática os trabalhadores admitidos em qualquer função, com prática profissional da função a que se destinam na informática.

Findo o período de estágio, todos os trabalhadores são considerados como titulares nas respectivas funções, desde que tenham revelado aptidão para tal.

10 — Findos estes períodos, o trabalhador gozará de todas as garantias, de remuneração e outras, devidas a um oficial da respectiva profissão.

A remuneração será processada nos termos do n.º 2 da cláusula 38.<sup>a</sup> «Retribuição do trabalho».

11 — Os períodos definidos ou a definir de acordo com o n.º 9 desta cláusula deverão ser abreviados, desde que o trabalhador se revele suficientemente habilitado antes do seu termo.

12 — Enquanto decorrerem os períodos de formação, poderá a empresa recusar as mudanças de profissão ou a admissão a concurso para profissões fora da carreira profissional do trabalhador.

13 — A não ser em casos devidamente justificados, e com parecer favorável da CUST, não será permitida a passagem para profissões dos grupos inferiores àquele em que o trabalhador esteja inserido.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Reconversão profissional)

1 — Os trabalhadores que, em virtude de exame médico do serviço de medicina no trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das suas funções entram em regime de reconversão.

2 — A comissão administrativa da empresa fará a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por qualquer razão, se incapacitem parcialmente.

3 — Da reconversão não pode resultar baixa de retribuição nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

4 — Quando a reconversão se não traduzir em promoção, o trabalhador ficará a beneficiar das regalias que venham a ser concedidas aos da sua anterior categoria profissional, passando a constar fora do quadro.

5 — A empresa proporá, por escrito, aos trabalhadores em causa a sua inscrição para o preenchimento do lugar.

Os trabalhadores deverão informar, por escrito, no prazo de oito dias, se aceitam ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões.

6 — O trabalhador não poderá recusar mais de duas ofertas de postos de trabalho para os quais está indicado.

A recusa de oferta de três postos de trabalho adequados às possibilidades ou às habilitações e ou qualificações profissionais do trabalhador constitui infracção disciplinar e é punível nos termos das alíneas c) ou d) da cláusula 47.<sup>a</sup> «Sanções disciplinares».

7 — No preenchimento de vagas, o pessoal com incapacidade parcial, desde que satisfeitas as necessárias condições de saúde e habilitações, terá preferência, entre outras, nas profissões de caixa-bilheteiro, apontadores, caixas de bares e cantinas, continuos, guardas, porteiros e arquivista-recepção.

8 — Sempre que um trabalhador no exercício das suas funções ponha em perigo grave os bens da empresa ou bens estranhos, a vida de outros trabalhadores ou pessoas estranhas à empresa, poderá ser objecto de reconversão profissional, desde que se prove, através de inquérito, feito pela comissão de disciplina, ou exame técnico, feito com a presença de representantes sindicais, a sua incapacidade para as funções que desempenha.

## CAPÍTULO VI

### Regimes especiais de promoção e concursos

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Regimes especiais de promoção)

1 — As promoções ou as mudanças de profissão de quaisquer profissionais para profissões diferentes daquelas que vêm exercendo dependerão da disponibilidade de lugares na empresa e ficam sujeitas ao estabelecido na cláusula 15.<sup>a</sup> «Formação e acesso profissional».

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência, em igualdade de circunstâncias, sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares

a que possam ter acesso, independentemente da profissão e sector de trabalho, desde que satisfaçam os requisitos necessários e se submetam ao concurso realizado para o efeito.

3 — São critérios de preferência: a competência profissional revelada e, em iguais condições, a antiguidade na empresa.

4 — Os auxiliares que prestam serviço nas oficinas ficam adstritos, com carácter de continuidade, desde que não manifestem interesse em contrário, a serviços específicos, de forma a permitir-lhes o contacto e o domínio das técnicas próprias de determinada profissão, com vista a estarem preparados para uma eventual promoção, quando se verifiquem vagas nos serviços que apoiam.

5 — Nas profissões onde exista aprendizagem, se os auxiliares a promover tiverem menos de 22 anos de idade, deverão ser colocados na categoria correspondente à sua idade.

6 — Os trabalhos indiferenciados de limpeza e outros serão executados, de forma rotativa, por todos os auxiliares das oficinas, a fim de não privar nenhum deles das possibilidades de acesso a novas profissões.

7 — Na selecção de trabalhadores para o desempenho de qualquer função dentro da informática deverão estabelecer-se as seguintes prioridades:

#### **Programação-análise**

1 — Programadores efectivos com o mínimo de três anos no desempenho da função como titulares.

2 — Trabalhadores com curso de programação.

3 — Outros trabalhadores.

#### **Programadores**

1 — Operadores titulares com curso de programação.

2 — Trabalhadores com curso de programação.

3 — Outros trabalhadores.

#### **Operação**

1 — Controladores.

2 — Operador de recolha de dados, titulares.

3 — Outros trabalhadores.

#### **«Controles»**

1 — Operador de recolha de dados, titulares.

2 — Outros trabalhadores.

#### **Recolha de dados**

1 — Outros trabalhadores.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

(Passagem automática de grupo)

1 — Nos casos em que esteja prevista a passagem automática de grupo, poderá tal automatismo ser afastado, se verificada a não profissionalização do trabalhador.

2 — A verificação da profissionalização do trabalhador terá como base apreciações trimestrais das chefias a enviar à gestão de pessoal. No caso de as apreciações serem desfavoráveis, deverão ser feitas com o detalhe conveniente e comunicadas ao trabalhador, de modo a poderem ser analisadas as causas que lhe deram origem e promovidas as acções convenientes para a sua superação, com a colaboração dos órgãos representativos dos trabalhadores.

3 — O parecer que precede a normal passagem automática deverá ser feito com a antecedência de trinta dias e dele deverá ser dado conhecimento imediato à CUST.

A CUST terá um prazo de quinze dias para se pronunciar; se não concordar com a proposta do relatório será a decisão final tomada pela comissão administrativa.

4 — Se a decisão for desfavorável o trabalhador continuará no mesmo grupo por um período máximo de um ano, podendo no entanto exigir um exame técnico profissional, no seu posto normal de trabalho.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

(Comissão para promoções e acesso profissional)

1 — São constituídas três comissões para apreciação de promoções e formação ou acesso profissional, com a seguinte constituição:

Um engenheiro ou um chefe de serviço ou um adjunto de chefe de serviço, para o sector administrativo;

Um trabalhador com funções de chefia;

Três outros trabalhadores, um dos quais será delegado sindical.

2 — As comissões serão as de tráfego, oficinas e administrativa e tratarão das funções acima referidas e que digam respeito ao pessoal por elas abrangido.

3 — As comissões competem avaliar os conhecimentos dos trabalhadores admitidos a concurso para admissão na empresa, preparar os programas dos concursos de promoção e realizar em cada profissão e participar na elaboração dos programas de formação profissional.

4 — Todos os elementos destas comissões serão escolhidos por eleição dos trabalhadores do respectivo grupo de profissões abrangidas pelas três comissões entre trabalhadores desses mesmos grupos.

5 — O plenário ou a assembleia que procedeu à eleição da comissão poderá destituir a totalidade ou parte dos seus elementos.

6 — As decisões finais sobre promoções e acesso profissional competem à comissão administrativa devido ao取得 o parecer da comissão para promoções.

7 — Poderão ser escolhidos entre os membros das três comissões elementos que venham a constituir uma comissão coordenadora, à qual, caso venha a ser constituída, competirá coordenar os trabalhos das comissões de acordo com a CUST.

8 — Não se incluem no disposto na presente cláusula a nomeação para cargos de chefia, a qual é da competência da comissão administrativa nos termos do n.º 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Concursos)

1 — Será aberto concurso para preenchimento de vagas, se se justificar a sua manutenção, ou de novos lugares no prazo máximo de trinta dias após a verificação daquelas situações. Este concurso poderá ser documental ou por prestação de provas.

Exceptuam-se os lugares de secretário de administração e de secretário que serão preenchidos por escolha das entidades a quem vão secretariar.

2 — O início das provas terá lugar até trinta dias após a conveniente divulgação da abertura do concurso e das condições do mesmo.

3 — Os concursos versarão apenas sobre os programas e exames técnicos específicos a estabelecer para cada profissão pelas comissões previstas na cláusula 19.<sup>a</sup> (comissão para promoções e acesso profissional), que procederão também à análise e decisão sobre as provas.

4 — A comissão poderá solicitar a colaboração de trabalhadores especialistas dos assuntos relativos aos programas, sem, contudo, terem direito a voto.

5 — Os motivos da decisão e os pareceres dos elementos da comissão ou dos colaboradores farão parte de uma acta dos resultados.

6 — Sempre que a comissão administrativa tenha dúvidas ou pretenda levantar objecções à forma como foram preparadas as provas, ao seu conteúdo ou à classificação feita, poderá convocar a respectiva comissão para, em conjunto, analisarem o problema.

7 — Entre os candidatos com iguais condições de competência profissional, têm preferência no preenchimento de lugares os trabalhadores ao serviço da empresa com categoria profissional do grupo inferior ou equivalente à do objecto do concurso, dentro das condições definidas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 19.<sup>a</sup> «Comissão para promoções e acesso profissional».

8 — Em todas as provas poderão estar presentes, como observadores e garantia do exacto cumprimento dos princípios definidos neste acordo, um delegado da direcção do sindicato e um delegado da comissão administrativa da empresa, devidamente credenciados para o efeito.

9 — Os resultados de cada concurso são válidos para o preenchimento das vagas que se verificarem na empresa dentro do prazo de um ano a contar da data da publicação dos referidos resultados, os quais serão publicados no prazo máximo de trinta dias pela empresa, após a conclusão das provas.

10 — A não passagem em concurso implica a permanência do trabalhador na mesma situação profissional que tinha, se já for trabalhador da empresa, podendo candidatar-se aos concursos imediatos.

11 — Qualquer dos concorrentes ou as direcções sindicais, a pedido dos mesmos, têm acesso à consulta dos processos relativos ao concurso efectuado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Preenchimento de vagas de guarda-freio)

1 — O preenchimento de vagas na categoria de guarda-freio é feito pelos cobradores habilitados a serem guarda-freios e por ordem da sua antiguidade no exercício das funções de cobrador.

2 — Os cobradores que, podendo passar a guarda-freio, preferirem ficar na situação de cobradores passarão para último lugar entre os cobradores candidatos no momento em que se verificou a vaga.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Passagem semiautomática)

1 — Os trabalhadores admitidos na empresa a partir de 13 de Março de 1977 enquadrados nos grupos III e IV que têm acesso ao grupo imediato, assim que completem dois anos, ascenderão automaticamente, salvo se a empresa comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2 — O período de dois anos acima referido pode ser reduzido até ao prazo mínimo de um ano, desde que haja uma proposta fundamentada do responsável do departamento ou da CUST que obtenha o parecer favorável da outra entidade.

Em caso de divergência, a comissão administrativa decidirá.

3 — Antes de terminado o período de dois anos o responsável pelo departamento onde se encontra o trabalhador dará um parecer no qual proporá, justificando, ou a passagem ao grupo seguinte, ou a execução de provas para se poder concluir se está em condições de passar, ou a manutenção no mesmo grupo por um novo período de seis meses. Se a proposta tiver a concordância da CUST, proceder-se-á em conformidade. Se houver divergência, a comissão administrativa decidirá.

4 — Se findo um novo período de seis meses o responsável pelo departamento ou a CUST entenderem que o trabalhador não está ainda em condições de passar ao grupo seguinte, será este submetido obrigatoriamente a um exame no seu posto normal de trabalho, a não ser que, por escrito, renuncie a esse direito.

5 — Se renunciar ou não for aprovado no concurso, manter-se-á por mais seis meses no mesmo grupo. Findo esse prazo, proceder-se-á da forma indicada no n.º 4.

Se renunciar de novo ou não for aprovado, manter-se-á sem prazo limitado no grupo em que se encontra, podendo, no entanto, por iniciativa própria, requerer em qualquer momento que seja submetido a exame.

No caso de ter havido renúncia, só poderá requerer exame passado o prazo mínimo de um ano.

6 — A proposta referida no n.º 2 deverá ter em conta as informações periódicas regulares sobre os trabalhadores, que deverão ser fornecidas de acordo com o regulamento interno, a elaborar pela comissão administrativa e CUST.

7 — Os trabalhadores admitidos na empresa até 13 de Março de 1977 ascenderão automaticamente ao grupo imediato após dois anos, não lhes sendo aplicáveis as disposições da presente cláusula, com exceção do n.º 2.

8 — Os períodos definidos nos n.os 3, 4 e 5 poderão ser alterados pelos regulamentos internos a elaborar, conforme o n.º 6 desta cláusula.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Aprendizagem e carreira profissional)

1 — Na empresa poderá haver aprendizagem nos sectores de metalurgia, electricidade e outros.

2 — Os aprendizes que não frequentem cursos profissionais terão:

Três anos de aprendizagem, se a iniciarem com 14 ou 15 anos;

Dois anos de aprendizagem, se a iniciarem com 16 anos;

Um ano de aprendizagem, dividido em dois semestres correspondentes às remunerações fixadas para o 2.º e 3.º anos, se a iniciarem com 17 anos ou mais.

3 — Os aprendizes que frequentem cursos de formação profissional e que iniciem a carreira profissional durante a frequência dos cursos terão:

Três anos de aprendizagem, se se encontrarem a frequentar o 1.º ano, aquando da sua admissão na empresa;

Dois anos de aprendizagem, se frequentarem o 2.º ano;

Um ano de aprendizagem, dividido em dois semestres, se frequentarem o 3.º ou o 4.º ano.

4 — Findo o período de aprendizagem, os trabalhadores terão mais dois anos na categoria profissional de ajudante qualificado, seguidos de dois anos de pré-oficial.

5 — Os trabalhadores que terminem o curso industrial ou equivalente da profissão que vêm exercendo passam à categoria de pré-oficial.

6 — Os trabalhadores que terminem o curso sem qualquer tempo de aprendizagem nas oficinas terão um ano de estágio, durante o qual serão classificados como ajudante qualificado do 1.º ano, passando então a pré-oficial.

## CAPÍTULO VII

### Horário de trabalho e tolerância de ponto

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1 — O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2 — O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais para todos os trabalhadores da empresa, de acordo com os horários adoptados.

Os trabalhadores que nos termos do anterior ACT têm horários normais constantes inferiores a estes mantêm-los-ão.

Para os trabalhadores do tráfego o horário não deverá ultrapassar oito horas por dia.

As profissões de técnico assistente, monitor, instrutor, agente de métodos, fiscal de trabalho; e desenhador de arte finalista (quando adstrito a uma oficina) são sujeitos a horários oficiais.

Os trabalhadores destas profissões que actualmente (sem ser por concessão temporária) praticam horários inferiores mantêm-los-ão.

3 — Não haverá isenção de horário de trabalho para nenhum dos trabalhadores abrangidos por este acordo, salvo aqueles que a comissão administrativa e a CUST, depois de ouvir os delegados sindicais do sector, o justifiquem.

Aqueles trabalhadores que a partir de agora passam a estar abrangidos por este acordo e que já tinham direito à isenção mantêm-la-ão enquanto desempenharem as funções que a justificaram.

4 — O controlo do exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores não isentos de horário abrangidos por este acordo.

5 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de

modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo. Os trabalhadores do tráfego terão direito a, pelo menos, uma hora livre entre as 10 horas e as 15 horas ou entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos para as suas refeições. Exceptuam-se os casos em que a natureza do serviço ou interesse dos trabalhadores requeram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como dos sindicatos representativos desse pessoal ou dos próprios interessados.

6 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que trabalham em regime de horários seguidos, que terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível no momento mais apropriado às possibilidades do serviço. Neste tipo de horário de trabalho haverá sempre uma redução do número de horas trabalhadas, que se situará entre um mínimo de sete e um máximo de oito.

7 — O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a dez horas. Para os trabalhadores do tráfego, desde que haja concordância dos sindicatos representativos ou a dos próprios, e dentro das possibilidades e necessidades de serviço, a fim de ocorrer às necessidades dos períodos de ponta, poderá o período de trabalho diário ser interrompido por um intervalo não inferior a quatro horas nem superior a sete horas, e, neste caso, a duração semanal de trabalho não pode ser superior a quarenta horas nem inferior a trinta e seis sem que tal dê lugar a redução de remuneração.

Este regime de trabalho não poderá iniciar-se antes das 6 horas e 15 minutos nem depois das 8 horas e 15 minutos.

8 — Os trabalhadores em regime de turnos e os directamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificados, não lhe permitam continuar ao serviço.

9 — No caso específico do tráfego, a substituição deverá estar assegurada no acto de render. Se não estiver, duas actuações haverá que considerar:

- 1) Se se trata de uma rendição intermédia, continuará o trabalhador com o carro até ao término da carreira e aí informar-se-á telefonicamente se já tem substituto e em que local. Se houver substituto, continuará com a carreira até ao novo local de rendição. Se não estiver garantido substituto, pode recolher directamente à estação se assim o entender;
- 2) Se se trata de uma rendição no término da carreira, só continuará com o serviço se lhe for assegurada rendição ao longo do

percurso a fazer. Se tal não for assegurado, pode recolher imediatamente à estação, se assim o entender.

10 — Os horários dos trabalhadores do tráfego serão organizados de forma a que o seu início tenha sempre lugar quinze minutos antes dos horários de saída ou rendição dos carros.

11 — O período normal de trabalho mensal correspondente às remunerações fixadas por este acordo será de:

$$\frac{N \times 52 \text{ semanas}}{12 \text{ meses}} = X \text{ horas mensais}$$

sendo  $N$  o número de horas de trabalho semanais.

12 — Os horários de trabalho e escalas de serviço, antes de serem enviados à Direcção-Geral do Trabalho para aprovação, serão discutidos e aprovados pelos delegados sindicais dos trabalhadores a que dizem respeito.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Pessoal do serviço de ordens)

1 — Os cobradores, guarda-freios e os motoristas de serviço público são organizados em duas escalas: normal e de serviço de ordens. Estes últimos são os mais modernos e o seu número não excederá um terço do total das categorias profissionais indicadas.

2 — Para os serviços além da escala geral, o pessoal supra será escalado, tal como para os serviços de carreiras normais, por forma a percorrerem-nas rotativamente.

3 — Os trabalhadores de escala de serviço de ordens são em tudo equiparados aos trabalhadores de escala normal da mesma categoria profissional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Tolerância de ponto)

1 — Os trabalhadores da Carris não considerados no n.º 10 da cláusula 24.<sup>a</sup> «Horário de trabalho» têm uma tolerância de cinco minutos sobre o horário de cada entrada e cinco minutos sobre o de cada saída.

2 — Qualquer fração por período a mais para além de cinco minutos implica a perda de tempo por frações de quarto de hora.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Compensação de tempo de atraso para descanso)

Aos trabalhadores que, devido às contingências do serviço, largarem com atraso o seu primeiro período

de trabalho será abonado esse tempo de atraso como trabalho extraordinário, em fracções mínimas de quarto de hora, desde que venham a completar o período normal de trabalho, a menos que preifiram a compénsoação em tempo.

#### Cláusula 32.\*

##### (Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode conceder aos trabalhadores, e a seu pedido, licença sem retribuição, até noventa dias, contando-se este período para efeitos de antiguidade.

2 — Durante esse período cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

### CAPÍTULO X

#### Faltas

#### Cláusula 33.\*

##### (Faltas — Princípios gerais)

1 — Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2 — Qualquer fracção de tempo perdido, para além da tolerância definida na cláusula 26.\* «Tolerância de ponto», poderá ser somada por fracções de quarto de hora, constituindo uma falta quando se perfizer um horário completo de um dia de trabalho.

3 — As faltas devem ser comunicadas sempre que possível no próprio dia e até ao máximo de três dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem prevíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

4 — Os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na mesma altura, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável encarregado pela empresa.

O pedido de justificação da falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de injustificação da falta.

5 — A natureza da falta poderá ser identificada no acto da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de sete dias, podendo o trabalhador reclamar da classificação da mesma. A falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da mesma.

6 — O trabalhador deverá fazer a apresentação do documento comprovativo das faltas nos termos do estabelecido na cláusula 34.\* «Faltas justificadas».

#### Cláusula 34.\*

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

| Natureza da falta  | Documento comprovativo   |
|--|--|
| a) Doença, acidente de trabalho e parto.   | Boletim de baixa dos Serviços Médicos cu atestado médico, a apresentar até ao 3.º dia da falta.        |
| b) Durante cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro/a, pais, sogros, noivas e genros, filhos ou enteados, padrastos e madrastas.                           | Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro. |
| c) Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, avós do companheiro/a e outros parentes ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores. | Documento passado pela junta de freguesia, agência funerária, certidão de óbito ou boletim de enterro. |
| d) Durante onze dias úteis por casamento.  |  |
| e) Durante dois dias seguidos ou alternados e no prazo de dez dias por parto da esposa ou da companheira.  |  |
| f) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes.   | Contrafá ou aviso.   |
| g) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que de tal não venha a resultar condenação judicial.   | Contrafá ou aviso.   |
| h) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical ou de representante em instituições de previdência ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.               | Ofício do sindicato ou da Previdência ou acta da comissão.   |
| i) O dia de prestação de provas de exame, mesmo que estas se realizem fora do período normal de trabalho.  | Documento passado pela escola.   |
| j) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos.         | Documento passado pela entidade respectiva.  |
| k) O dia do aniversário natalício do trabalhador.  |  |
| m) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.  |  |

§ único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores sem a apresentação dos documentos comprovativos serão não remuneradas ou descontadas

nas férias e consideradas injustificadas, excepto se anteriormente a empresa tiver expressamente indicado a não obrigatoriedade da apresentação do documento comprovativo.

2 — As faltas previstas no número anterior não implicam perda de remuneração, com excepção das que, nos termos da alínea f), forem dadas pela prestação de serviço militar, das que, nos termos da alínea m), forem expressamente autorizadas com a indicação de «não remuneradas» e das que forem dadas sem a apresentação dos documentos comprovativos referidos.

3 — As faltas dadas de acordo com a alínea a) do n.º 1 que não sejam comprovadas no prazo previsto serão sempre consideradas como injustificadas e como tal tratadas, não se aceitando documentos comprovativos apresentados posteriormente, a não ser que se reconheça como válida a razão que levou ao atraso na entrega.

No caso de o funcionário não se poder deslocar para entregar o documento comprovativo e não ter quem o possa fazer, aceita-se uma comunicação telefónica do facto, de forma a permitir que os serviços médicos possam tomar as medidas necessárias para tomarem posse desse documento.

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

Estas faltas são acrescidas de mais um dia para os que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância, ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos definidos nas alíneas b) e c).

5 — Se o dia de aniversário for o dia 29 de Fevereiro, o trabalhador tem direito, nos anos comuns, a faltar no dia 1 de Março.

6 — Consideram-se ainda justificadas as seguintes faltas:

a) Facto impeditivo para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído;

b) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença. No entanto, estas faltas poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados.

No caso de não apresentação do documento comprovativo, e salvo casos excepcionais, serão as faltas consideradas não justificadas.

7 — As faltas justificadas não poderão afectar quaisquer outros direitos devidos ao trabalhador nos termos deste acordo e resultantes da efectiva prestação de serviço.

8 — Os documentos a apresentar pelo trabalhador, referidos no n.º 1, com excepção da alínea a), deverão ser entregues no prazo de sete dias a contar da data da sua reentrada ao serviço.

O não cumprimento desta disposição implica a não justificação da falta.

Contudo, se o trabalhador vier, posteriormente, a fazer prova suficiente da sua possibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

9 — As faltas dadas pelos trabalhadores em casos de greve parcial ou total e ainda por solidariedade para com outros trabalhadores não têm direito à instauração de processos disciplinares, excepto nos casos que sejam expressamente previstos na lei.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se faltas injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância no estabelecido neste acordo e como tal justamente classificadas pela empresa.

2 — As faltas injustificadas podem ter as seguintes consequências:

a) Perda de remuneração correspondente ao tempo em falta ou, se o trabalhador o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato. O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal;

b) Possibilidade de sanção nos termos das alíneas a) e b) da cláusula 47.<sup>a</sup> «Sanções disciplinares» desde que atinja, no mesmo ano civil, três faltas seguidas pela primeira vez ou dez faltas interpoladas;

c) Possibilidade de sanção nos termos da alínea c) da cláusula 47.<sup>a</sup> «Sanções disciplinares» desde que dê mais cinco faltas, seguidas ou interpoladas, para além das referidas na alínea anterior, ou seis faltas seguidas, no mesmo ano civil;

d) Possibilidade de sanção nos termos das alíneas c) e d) da cláusula 47.<sup>a</sup> «Sanções disciplinares» desde que atinja mais de seis faltas, seguidas ou interpoladas, além das referidas na alínea anterior, no mesmo ano civil;

e) Possibilidade do desligamento da empresa, por abandono de lugar, nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup> «Abandono de lugar»;

f) No caso de reincidência, as sanções previstas nas alíneas b) e c) deste número poderão ser agravadas, respectivamente, para as indicadas nas alíneas c) e d) da cláusula 47.<sup>a</sup> «Sanções disciplinares».

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho)

1 — Como não comparência ao serviço durante fracções de dias de trabalho entende-se uma chegada em atraso, para além da tolerância de ponto prevista na cláusula 26.<sup>a</sup> «Tolerância de ponto», uma saída antecipada ou uma ausência durante uma fracção intermédia do dia de trabalho.

2 — As situações previstas no número anterior poderão, quando for caso disso, ser enquadradas nas alíneas a), f), h) e j) do n.º 1 e a) e b) do n.º 6 da cláusula 34.<sup>a</sup> «Faltas justificadas», não implicando,

em tais circunstâncias, a perda de qualquer direito do trabalhador para além do previsto na referida cláusula.

3 — Poderão ainda as referidas situações ser enquadradas na alínea *m*) do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup> «Faltas justificadas».

4 — Nas situações previstas nos números anteriores deverão os trabalhadores fazer sempre a entrega dos documentos indicados na cláusula 34.<sup>a</sup> «Faltas justificadas» nos prazos previstos na mesma.

O não cumprimento destas disposições fará o trabalhador incorrer nas situações previstas na citada cláusula.

5 — As não comparências ao serviço durante fracções de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas ou, sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil (1 de Janeiro a 31 de Dezembro).

Quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme o previsto na alínea *a*) do n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> «Faltas injustificadas».

Estas ausências são ainda passíveis dos procedimentos previstos no n.º 2 da cláusula 26.<sup>a</sup> «Tolerância de ponto» e, no caso de faltas injustificadas, nas alíneas *b*) a *d*), inclusive, do n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> «Faltas injustificadas».

6 — Quando, no decorrer de um ano civil, o somatório de ausências referido no número anterior não atingir um dia de trabalho — fração de tempo mínimo para que possa haver opção de desconto nas férias ou no vencimento —, não será este valor tomado em consideração.

7 — O somatório de ausências a que se referem os números anteriores caduca no final de cada ano civil, iniciando-se, no novo ano, nova contagem.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Abandono de lugar)

1 — Verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante seis dias consecutivos sem que este apresente qualquer justificação, ser-lhe-á enviada uma carta registada com aviso de recepção procurando saber as razões da sua ausência.

2 — Não sendo dada qualquer resposta à referida carta no prazo de mais dez dias, será considerado abandono de lugar, equivalente a rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

3 — A medida prevista no número anterior só será susceptível de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta cláusula.

4 — Os casos de abandono de lugar, com consequente desligamento da empresa, serão sempre objecto de processo disciplinar.

## CAPÍTULO XII

### Direitos especiais

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Direitos da mulher)

São assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, com garantia de remuneração e em equiparação de condições com as faltas justificadas:

*a)* Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado e como tal confirmadas pelo médico assistente;

*b)* Faltar até noventa dias consecutivos na altura do parto. Se, findo este período, permanecer em condições de não poder retomar o trabalho, a trabalhadora passará à situação de baixa;

*c)* Dois períodos de meia hora por dia e durante um ano após o parto para tratamento dos filhos. Esses períodos poderão ser utilizados na totalidade, no início ou no fim dos períodos de trabalho;

*d)* Dispensa de comparecência ao trabalho durante dois dias por mês, mediante justificação do médico ginecologista assistente.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores a prestar serviço militar)

1 — O trabalhador que regresse à empresa findo o tempo de serviço militar mantém o direito a todas as regalias decorrentes de antiguidade como se tivesse permanecido ininterruptamente ao serviço.

2 — Sempre que o trabalhador preste serviço na empresa durante o período de serviço militar e por período igual ou superior a um mês, seguido ou interpolado dentro do mesmo ano, tem direito às partes proporcionais de férias e de subsídios de férias e de Natal.

3 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar deverão comunicar se desejam permanecer na empresa no prazo máximo de quinze dias após a sua passagem à disponibilidade.

O trabalhador deverá retomar o trabalho na empresa no prazo máximo de trinta dias após a passagem à disponibilidade.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1 — Considera-se infração disciplinar a violação por qualquer trabalhador de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos neste acordo ou em regulamentos aprovados pela comissão paritária.

2 — O poder disciplinar será exercido pela comissão administrativa da empresa mediante processo disciplinar escrito instruído pela comissão de disciplina.

3 — O procedimento disciplinar prescreverá se não for recebida na comissão de disciplina notícia escrita da infracção nos trinta dias imediatos àquele em que a empresa ou o superior hierárquico do arguido dela teve conhecimento.

4 — O conhecimento de qualquer infracção passado um ano após a data em que foi cometida não pode dar lugar ao procedimento disciplinar, a menos que o facto conhecido seja passível de procedimento judicial, caso em que a empresa disporá de trinta dias para dar início ao processo disciplinar.

5 — O processo disciplinar terá de estar concluído no prazo de um ano a contar do conhecimento da infracção, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

6 — Nos casos em que o procedimento disciplinar esteja relacionado com procedimento judicial, a interposição da acção suspende o processo disciplinar até ao trânsito em juízado da respectiva sentença, devendo o processo disciplinar ficar concluído nos sessenta dias seguintes.

#### Cláusula 45.\*

##### (Processo disciplinar)

1 — As responsabilidades terão sempre de ser apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela comissão de disciplina, que será devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos e conterá obrigatoriamente:

Uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que prevêem a sanção aplicável;

As diligências requeridas pelo arguido e outras que se mostrem necessárias para o esclarecimento da verdade;

O parecer da CUST nos casos de despedimento.

2 — A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes; explícitos na presente convenção ou em regulamentos aprovados pela comissão paritária, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito com aviso de recepção ou através de recibo.

3 — O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de vinte dias após a recepção da nota de culpa.

4 — As notificações ao arguido, incluindo a da nota de culpa e da decisão, se não puderem fazer-se pessoalmente, por ausência ou não comparença do arguido no serviço da empresa, podem efectuar-se para a residência que esteja indicada no serviço do pessoal ou na respectiva estação, por carta registada e com aviso de recepção.

5 — No caso de a carta assim expedida vir devolvida considerar-se-á a notificação como efectuada na data de devolução.

6 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidades do processo disciplinar é considerada nula nos termos deste acordo, podendo ainda obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador por eventuais prejuízos e danos morais nos termos gerais de direito.

7 — Preparado o processo para decisão, será este enviado à comissão administrativa da empresa acompanhado do parecer da comissão de disciplina relativo ao procedimento a adoptar e à pena proposta, se for caso disso.

8 — Se a comissão administrativa da empresa entender que o processo não está elaborado com suficiente clareza ou apresenta lacunas, poderá reenviá-lo à comissão de disciplina com a indicação expressa e precisa dos pontos que, em seu entender, deverão ser aclarados. Neste último caso, terá um prazo máximo de vinte dias para proceder às diligências pretendidas. Logo que as efectuar, deverá voltar a enviar de novo o processo à comissão administrativa da empresa.

9 — Sempre que a proposta da comissão de disciplina seja a de demissão ou sempre que a comissão administrativa da empresa entenda agravar a pena proposta para demissão, deverá o processo ser enviado à CUST para que dê o seu parecer no prazo máximo de quinze dias.

10 — Em caso de discordância da decisão, o trabalhador poderá requerer a revisão da deliberação tomada. A revisão implica confirmação, redução ou anulação do castigo.

11 — O pedido de revisão terá necessariamente sequência desde que seja apresentado no prazo de trinta dias após conhecimento da decisão e desde que seja fundamentado em elementos novos e significativos para o processo ou na presumível contradição de elementos do processo que influenciaram a decisão. Para efeitos da revisão será facultado ao Sindicato, sempre que este o requeira, uma cópia do processo disciplinar.

12 — Da aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 47.\* «Sanções disciplinares» pode o trabalhador recorrer sempre, pessoalmente ou através do seu sindicato, para os tribunais competentes, suspendendo-se a sanção aplicada até à sentença proferida por estes.

13 — No caso de a da comissão administrativa da empresa ser a de despedimento, deverá ser entregue cópia da mesma ao interessado e à CUST.

14 — Caso a CUST se pronuncie, por decisão fundamentada, contra o despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão de despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

15 — Nos casos previstos na lei, a empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição e de todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Comissão de disciplina)

1 — Todos os casos passíveis de sanção disciplinar serão submetidos a uma comissão de disciplina.

2 — Esta comissão será constituída por quatro vogais escolhidos pelos trabalhadores e quatro nomeados pela comissão administrativa da empresa.

Os quatro representantes dos trabalhadores serão eleitos em assembleias dos seguintes sectores: dois do pessoal do tráfego (sendo um pelo TUL e outro pelos Rodoviários), um do pessoal oficina e um do pessoal administrativo.

A comissão de disciplina convocará como assessor um delegado sindical da profissão do trabalhador arguido sempre que o considere necessário ou a pedido do próprio arguido, desde que o representante do seu sector seja de profissão diferente da sua.

3 — Os representantes das oficinas serão escolhidos pelos trabalhadores de cada estação da empresa. Estes representantes elegerão entre si o membro efectivo, ficando os restantes na situação de suplentes, sendo chamado o representante da estação a que pertence o trabalhador em causa no caso de impedimento do membro efectivo.

4 — Cada um dos sectores definidos no n.º 2 desta cláusula elegerá um membro substituto para os casos em que o membro efectivo esteja impedido de comparecer.

5 — Os representantes dos trabalhadores na comissão de disciplina poderão ser substituídos, quando os trabalhadores o considerem necessário, pelo mesmo processo como foram eleitos.

6 — Qualquer membro da comissão de disciplina poderá pedir à comissão a instauração de um processo, para averiguações, sobre trabalhadores, com cargos de chefia ou não, de quem se verifique a iniciativa de participações frequentes não sancionadas por falta de culpa sobre o mesmo trabalhador.

7 — A empresa obriga-se a facultar o pessoal e meios de trabalho necessários para que a comissão de disciplina possa exercer as suas actividades.

8 — É facultada ao trabalhador a livre consulta do seu processo na comissão de disciplina depois de concluída a fase de inquérito.

9 — A comissão paritária, com a colaboração da própria comissão de disciplina, deverá elaborar, num prazo de sessenta dias a contar da data da entrada em vigor do presente acordo, um regulamento do processo disciplinar.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — As infracções, nos termos deste acordo, poderão ser objecto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

- a) Advertência;
- b) Repreensão averbada comunicada por escrito ao infractor;
- c) Suspensão sem vencimento até dez dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5 — Todas as sanções aplicadas serão registadas pelo serviço de pessoal no registo individual do trabalhador.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Repreensão averbada)

1 — A sanção de repreensão averbada é aplicável a faltas leves e a casos de negligéncia.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância de instruções superiormente dadas ou erros por falta de atenção, se destes factos não tiverem resultado prejuízos para a empresa;
- b) A desobediência a ordens superiores, se de tal não resultarem consequências importantes;
- c) A falta de zelo pelo serviço, resultante do desconhecimento das disposições deste acordo;
- d) A falta de cortesia sem atenuantes nas suas relações com o público;
- e) A falta de respeito, considerada leve, para com superiores, iguais ou inferiores hierárquicos.

3 — Na aplicação da sanção decorrente dos motivos a que se referem as alíneas a), b) e c) do n.º 2 ter-se-á em conta o comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente no que respeita à falta de que é acusado.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Suspensão sem vencimento)

1 — A suspensão sem vencimento é aplicável fundamentalmente a casos de negligéncia grave, desobediência e outras atitudes que prejudiquem, de ma-

neira séria, o serviço, as relações de trabalho ou, infundadamente, o prestígio dos trabalhadores e da empresa.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão sem vencimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) O abandono do lugar de trabalho, injustificadamente, embora sem consequências graves;

b) A recusa da prestação de qualquer serviço que lhe compita;

c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;

d) Quinze ou mais faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;

e) Aceitação de gratificação de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;

f) Prestação de informações erradas, em matéria de serviço, por falta dos devidos cuidados;

g) Desconhecimento de normas essenciais, em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;

h) Desobediência às ordens dos seus superiores;

i) A agressão ou injúria durante o serviço;

j) A participação, com má fé, de que resulte a injusta punição de um inferior hierárquico;

l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;

m) A iniciativa de adopção, em serviço, de atitudes de incorrecção para com o público;

n) A recusa da oferta de três postos de trabalho a que se refere o n.º 6 da cláusula 16.ª «Reconversão profissional».

#### Cláusula 50.ª

##### (Justa causa para despedimento)

1 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente acordo. Ter-se-á sempre em conta a possibilidade de correcção do indivíduo em função da análise do comportamento anterior do trabalhador, juntamente com a gravidade e consequências da falta cometida.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir motivos de justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima e grave às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;

c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

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

e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa ou de qualquer pessoa que na mesma trabalhe;

f) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho nos termos das alíneas d) ou e) do n.º 2 da cláusula 35.ª «Faltas injustificadas»;

g) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho por forma a prejudicar gravemente os seus camaradas de trabalho;

h) A agressão ou ofensa grave à honra e dignidade de qualquer pessoa, quando praticadas dentro das instalações da empresa;

i) O abandono do local de trabalho sem motivo justificado e com consequências graves para o serviço público ou para a empresa;

j) O abandono de lugar nos termos da cláusula 37.ª «Abandono de lugar»;

l) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional dentro da empresa;

m) A recusa de colaboração prevista no n.º 6 da cláusula 16.ª «Reconversão profissional» e do n.º 3 da cláusula 57.ª «Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviços».

## CAPÍTULO XIV

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 51.ª

##### (Modos de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo entre as partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento com justa causa;

d) Rescisão por parte do trabalhador.

#### Cláusula 52.ª

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

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

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem o presente acordo e as leis gerais do trabalho.

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

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

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

### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

#### **(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)**

O contrato de trabalho ceduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador.

### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

#### **(Cessação do contrato de trabalho por despedimento com justa causa)**

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

2 — A justa causa tem de ser apurada e provada em processo disciplinar conforme o preceituado na cláusula 45.<sup>a</sup> «Processo disciplinar».

3 — A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no n.<sup>o</sup> 1 desta cláusula determinam a nulidade do despedimento, mantendo então o trabalhador o direito a todas as regalias decorrentes da efectiva prestação de serviços.

4 — Não se concluindo pela existência de justa causa nos termos da cláusula 50.<sup>a</sup> «Justa causa para despedimento» deste acordo e caso a empresa se recuse a manter o trabalhador ao serviço mesmo após decisão do tribunal, pagará ao trabalhador a importância correspondente a dez meses por cada ano completo de serviço ou fracção do primeiro ano e no mínimo de vinte e quatro meses, até um máximo de 2 000 000\$.

5 — Tratando-se de dirigentes ou delegados sindicais, membros da CUST, delegados de greve ou trabalhadores que integrem piquetes de greve, a indemnização a pagar nos termos do n.<sup>o</sup> 4 desta cláusula nunca será inferior ao dobro da prevista nesse número.

6 — Igual indemnização será devida se o despedimento nos termos do referido no n.<sup>o</sup> 4 ocorrer até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação da candidatura às funções sindicais, quando estas se não venham a exercer, se já então. num e noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

7 — Idêntico regime ao referido no n.<sup>o</sup> 6 se aplica aos casos de despedimento de menores e de trabalhadoras grávidas e até um ano após o parto, havendo sempre para estas direito às retribuições e demais regalias vencidas até essa data.

### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

#### **(Extinção do contrato por decisão do trabalhador)**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio igual a duas semanas por cada ano de trabalho até ao limite máximo de um mês.

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

### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

#### **(Devolução à empresa de pertences desta)**

Nos casos de cessação do contrato, a empresa poderá não liquidar as importâncias que tiver a pagar sem que o trabalhador, previamente, lhe faça entrega do cartão de identidade, do fardamento e dos restantes pertences da empresa de que o trabalhador seja depositário.

### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

#### **(Garantias de trabalho em caso de reestruturação de serviços)**

1 — A reestruturação dos serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos, salvo os casos previstos no n.<sup>o</sup> 3 desta cláusula.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução do pessoal no sector a reestruturar, serão assegurados aos trabalhadores disponíveis lugares em categorias no mínimo enquadradas no mesmo grupo profissional em que se encontravam e regalias idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

3 — No caso de recusa por parte do trabalhador de três ofertas de trabalho para que está indicado, ficará aquele sujeito ao disposto no n.<sup>o</sup> 6 da cláusula 16.<sup>a</sup> «Reconversão profissional».

## **CAPÍTULO XVII**

### **Serviços de apoio aos trabalhadores**

#### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

##### **(Higiene e segurança)**

1 — A empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo exacto cumprimento do preceituado no n.<sup>o</sup> 1 da cláusula 5.<sup>a</sup> «Obrigações da empresa e garantias do trabalhador».

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e medicina no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, a uma comissão específica eleita, em princípio, entre os delegados sindicais.

3 — A esta comissão compete transmitir à empresa as deliberações e reivindicações dos trabalhadores quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas, sob a contínua orientação e aprovação dos trabalhadores.

4 — A comissão tomará a iniciativa de pedir o parecer de peritos ou técnicos específicos, sempre que necessário, para elaborar um programa de higiene

segurança e medicina no trabalho, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores da empresa em cada momento, pedindo, para tal, recorrer aos serviços dos sindicatos.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Barbearia)

A empresa manterá, nas estações, barbearias deviamente apetrechadas para uso privativo de todo o seu pessoal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Fardamentos e fatos de trabalho)

Em regulamento interno são fixadas as normas referentes a fardamentos e fatos de trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Fundo de auxílio social — Constituição e fins)

1 — O fundo de auxílio social, criado por acordo entre a empresa e o pessoal ao seu serviço em 1 de Julho de 1951, tem por objectivo prestar auxílio financeiro aos trabalhadores que tenham dificuldades económicas, prioritariamente as resultantes de doença sua ou dos familiares.

2 — São receitas do fundo as importâncias provenientes:

- a) Das senhas de consulta médica;
- b) De quaisquer donativos que lhe sejam destinados pela empresa ou pelos trabalhadores.

3 — A administração deste fundo fica sob a responsabilidade de uma comissão constituída por dois representantes da comissão administrativa e por três trabalhadores, sendo estes nomeados pelos representantes do pessoal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Funções de «contrôle» operário e vigilância)

1 — Os trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas funções de *contrôle* operário e vigilância da actividade da empresa.

2 — Estas funções serão exercidas pela CUST, em colaboração estreita com todo o pessoal. Os cinco elementos a tempo inteiro na CUST manterão o direito à sua retribuição, a qual é suportada pela empresa.

3 — A CUST serão fornecidos periodicamente ou quando esta o solicitar elementos sobre toda a actividade da empresa, nomeadamente balanços, contas de exploração e resultados, orçamento financeiro, mapas de receita e despesas mensais.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Disposições gerais e transitórias)

Ficam revogadas as disposições do anterior acordo com a empresa, por se considerar que o presente acordo é, no seu conjunto, mais favorável do que o

diploma revogado, mantendo-se, contudo, no espírito da satisfação da justiça social devida aos trabalhadores o reconhecimento do direito, a atingir em futuras negociações, de completa equiparação de tratamento dos trabalhadores da Carris com os do Metropolitano.

Pelo Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Construtores Civis:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

António Soares

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

António Guerreiro Baltasar.

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

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Calçado, Artigos de Pele, Malas, Correiros e Similares do Centro e Sul:

Eduardo Martins Lourenço.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Mecânica de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

Isaura Eduarda Branco dos Reis Vieira.

Pelo Sindicato dos Operários da Construção Civil de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa:

António Pereira Marinho.  
José Nunes da Silva.  
Armando Simões de Carvalho.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

João Alegría Sequeira.

*Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 409/78, de 19 de Dezembro.*

#### Integração das profissões na estrutura de níveis de qualificação

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

- Chefe de secção — monitor de informática.
- Documentalista.
- Programador-analista.
- Programador de informática.

**2.2 — Técnicos da produção e outros:**

Chefe de estação.  
Chefe de sector.  
Fiscal de trabalhos.

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

Caixeiro-encarregado.  
Chefe de brigada de apoio.  
Chefe de caixa local.  
Chefe do quadro da subestação do Arco do Cego.  
Chefe do quadro da subestação de Santo Amaro e Glória.  
Chefe do quadro da subestação de Santos.  
Contramestre.  
Controlador de tráfego.  
Enfermeiro coordenador.  
Fiel-chefe.  
Inspector.  
Mestre.  
Operário-chefe.

**4 — Profissionais altamente qualificados:**

**4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Angariador de publicidade.  
Enfermeiro.  
Correspondente em línguas estrangeiras.  
Documentalista auxiliar.  
Instrutor de processos.  
Instrutor — serviços técnicos.  
Monitor oficinal.  
Perito de contencioso.  
Prospector de compras.  
Secretário.  
Secretário de administração.  
Subchefe de secção.

**4.2 — Produção:**

Assistente operacional.  
Construtor civil.  
Desenhador projectista.  
Desenhador maquetista.  
Verificador de qualidade — construção civil.  
Verificador de produtos adquiridos.

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.1 — Administrativos:**

Controlador de informática.  
Escriturário.  
Operador de informática.

**5.2 — Comércio:**

Caixa-bilheteiro.  
Caixeiro.  
Subchefe de caixa local.

**5.3 — Produção:**

Alfaiate.  
Apontador.  
Bate-chapas.  
Bobinador (esp. II).

Caldeireiro.

Canalizador.

Carpinteiro.

Carpinteiro de moldes.

Correeiro.

Cortador.

Delegado de segurança.

Desenhador de arte finalista.

Desenhador artístico.

Desenhador técnico.

Electricista auto (esp. IV).

Electricista de instalações industriais (esp. III).

Electricista de veículos de tracção eléctrica (esp. XI).

Electromecânico.

Electromecânico de aparelhos de refrigeração e climatização.

Electrotécnico de telefones.

Estofador.

Ferreiro.

Fundidor.

Funileiro.

Fresador.

Galvanizador.

Mecânico de automóveis.

Mecânico de carroçarias.

Mecânico de madeiras.

Mecânico de telefones.

Montador de cabos.

Montador de linhas aéreas (esp. IX-a e X).

Operador de quadro (esp. I).

Pedreiro.

Pintor de carruagens.

Pintor de construção civil.

Pintor de publicidade.

Polidor.

Relojoeiro.

Reparador-assentador.

Reparador mecânico de eléctricos.

Serralheiro civil.

Serralheiro mecânico.

Soldador.

Técnico de electrónica (esp. VII).

Técnico de electrónica (a).

Torneiro mecânico.

**5.4 — Outros:**

Barbeiro-chefe.

Chefe de balcão.

Chefe de brigada de incêndios.

Compositor.

Cozinheiro.

Encadernador.

Fiel de armazém.

Guarda-freios.

Impressor.

Inspector-aveniguante.

Motorista arrumador de autocarros.

Motorista de ligeiros.

Motorista de pesados.

Motorista de serviços públicos.

Trabalhador qualificado.

(a) Afigura-se incorrecto que à mesma designação «técnico de electrónica» correspondam duas definições profissionais distintas, embora com conteúdos semelhantes.

**6 — Profissionais semiqualificados (especializados):**

**6.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Caixa de balcão.  
Cobrador de tráfego.  
Controlador-caixa.  
Dactilógrafo.  
Empregado de balcão.  
Operador arquivista.  
Operador heliográfico.  
Telefonista.  
Visitador.

**6.2 — Produção:**

Arquivista técnico.  
Calceteiro.  
Entregador de ferramentas e materiais.  
Lubrificador.  
Limpador-reparador.  
Moldador de fibra de vidro.

**7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):**

**7.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Continuo.  
Guarda.  
Porteiro.

**7.2 — Produção:**

Auxiliar.  
Servente de pedreiro.

**A — Estágio e aprendizagem:**

Controlador de informática — estagiário.  
Cortador — praticante.  
Desenhador tirocinante.  
Estagiário.  
Operador de informática — estagiário.  
Operador de recolha de dados — estagiário.  
Praticante.  
Pré-oficial.  
Programador-analista — estagiário.  
Programador de informática — estagiário.

**Profissões integráveis em dois níveis**

**1/2.1 — Quadros superiores/quadros médios administrativos:**

Chefe de serviço.

**2.1/3 — Quadros médios administrativos/encarregados:**

Chefe de armazéns.  
Chefe de secção.

**2.2/4.1 — Quadros médios da produção e outros/profissionais altamente qualificados (adm. com. e outros):**

Agentes de métodos.

**2.2/4.2 — Quadros médios da produção e outros/profissionais altamente qualificados da produção:**

Desenhador-chefe.

**5.1/6.1 — Profissionais qualificados/profissionais semi-qualificados — administrativos:**

Cobrador de tesouraria.  
Fiel de apoio social.  
Operador de recolha de dados.

**5.4/6.1 — Profissionais qualificados/profissionais semi-qualificados — outros:**

Adjunto do chefe de brigada de incêndios.  
Barbeiro.

**5.3/6.2 — Profissionais não qualificados/profissionais semiqualificados — produção:**

Operador de máquinas auxiliares.

**6.2/7.2 — Profissionais semiqualificados/profissionais não qualificados — produção:**

Limpador-lavador.

**Profissões cuja definição pouco clara ou muito vaga  
não permite a integração**

Arquivista-recepção.  
Coordenador de serviços gerais.  
Inspector-chefe.  
Técnico assistente.

Depositado em 22 de Dezembro de 1978, a fl. 5  
do livro n.º 2, com o n.º 220, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Secil Betão — Indústrias de Betão, S. A. R. L., e outros  
e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e outros**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas:

Secil Betão — Indústrias de Betão, S. A. R. L.;  
Sulbetão — Preparados de Betão, L.<sup>da</sup>;  
Bepor — Betões Portugueses, S. A. R. L.;  
Betão Liz, S. A. R. L.;  
Jomatel — Emp. de Mat. de Construção, S. A. R. L.;  
Norbetão — Materiais de Construção, S. A. R. L.;  
Unibetão — Ind. de Betão Preparado, L.<sup>da</sup>;  
Betopal — Betões Preparados, S. A. R. L.;  
Fabetão — Soc. Ind. de Fabrico de Betão, L.<sup>da</sup>;  
Pioneer — Betão Pronto, L.<sup>da</sup>;  
Materiais de Construção Ribeiros, L.<sup>da</sup>;  
Duarbel — Betões Especiais, L.<sup>da</sup>;  
Concretope — Fábrica de Betão Pronto, S. A. R. L.;  
Betcna — Betões José Guilherme da Costa, L.<sup>da</sup>;  
Construções Gabriel A. S. Couto, L.<sup>da</sup>;  
Betonsil — Betão de Setúbal, L.<sup>da</sup>;  
João Salvador;  
Precol — Soc. de Pré-Construção de Estruturas, S. A. R. L.,

e, por outro lado, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelos sindicatos signatários.

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência)**

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, e será válida por um ano.

2 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção, considerando-se aceitação tácita desta proposta a falta de contraproposta no decurso deste prazo.

3 — As negociações estarão obrigatoriamente concluídas num prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da apresentação da contraproposta, podendo haver lugar a prorrogação do prazo referido por mútuo acordo das partes.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele que se pretende actualizar ou alterar.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.ª**

**(Condições de admissão e carreira profissional)**

**I — Condições normais de admissão**

I.1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 14 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

I.2 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter.

**II — Condições específicas de admissão e carreira profissional**

**II.1 — Dos profissionais de venda e armazém:**

1 — Habilidades mínimas: as exigidas pela lei.

2 — Só poderão ser admitidos trabalhadores com mais de 16 anos de idade e robustez física suficiente.

**II.2 — Dos profissionais da construção civil:**

1 — As habilitações escolares mínimas impostas por lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

**2 — Condições de admissão:**

a) Como auxiliares só poderão ser admitidos trabalhadores dos 14 aos 16 anos de idade;

b) Com a idade de 17 e 18 anos, os trabalhadores serão classificados como aprendizes;

c) Com mais de 18 anos, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 2.ª

3 — Quando a empresa pretender admitir trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados, fica obrigada a comunicar a situação aos sindicatos respectivos, a fim de estes se pronunciarem. A admissão só se efectuará se o sindicato der parecer favorável.

**II.3 — Dos profissionais electricistas:**

1 — Serão admitidos como aprendizes os jovens menores de 17 anos que frequentem os cursos industriais de especialidade.

2 — Passam à categoria de ajudante os aprendizes maiores de 17 anos que tenham completado dois anos de efectivo serviço.

3 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 17 anos que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricista de montador-electricista ou outros equiparados.

4 — Passam à categoria de pré-oficial os trabalhadores com mais de 17 anos que tenham completado

com aproveitamento o curso oficial de electricista e os ajudantes que tenham completado dois anos de efectivo serviço nesta categoria.

5 — Passam à categoria de oficial os trabalhadores que na categoria de pré-oficial tenham completado dois anos de efectivo serviço.

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

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

8 — São considerados para os efeitos previstos no n.º 4 os diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador-electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Púpios do Exército, de electricista da marinha de guerra portuguesa, Escola de Marinha Portuguesa, Escola de Electromecânica de Paços de Arcos, cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra e outros equiparados.

#### II.4 — Dos profissionais de laboratório:

Analista.

Habilidades mínimas:

Curso auxiliar de laboratório.

#### II.5 — Dos profissionais metalúrgicos:

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens menores de 17 anos que frequentem os cursos industriais da especialidade.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

3 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos do n.º 2 será obrigatoriamente promovido a praticante.

4 — Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

#### II.6 — Dos licenciados e bacharéis:

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com os cursos de engenheiro técnico agrário e o de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como habilitados, além dos restantes licenciados e bacharéis.

3 — Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria sem grau académico e desde que exerce as funções descritas no anexo II, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

4 — Os profissionais devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

5 — O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

6 — A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de *contrôle* e aprovação do grupo profissional e sindicato interessados.

#### 7 — Categorias profissionais:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;

b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

e) É suficiente que os licenciados e bacharéis executem parte das tarefas de um grau para pertencerem a esse grau;

f) Fica reconhecido que os licenciados e bacharéis, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.

#### II.7 — Dos profissionais contínuos, paquetes, porteiros, guardas e de limpeza:

1 — As habilitações para admissão são as mínimas legais.

#### 2 — Condições de admissão:

- a) 14 anos para os paquetes;
- b) 18 anos para as restantes categorias.

3 — Os trabalhadores deste grupo, logo que obtenham as habilitações mínimas exigidas para o de-

semelho das funções dos trabalhadores de escritório, ingressam no quadro dos trabalhadores de escritório, logo que houver vagas.

4 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

### III — Condições gerais

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

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

2 — Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser um condicionante à admissão.

3 — O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

4 — Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção.

5 — As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

6 — Nos locais de trabalho situados em concelhos ou distritos onde não existam estabelecimentos que facultem os graus de ensino referidos nos parágrafos anteriores, poderão as empresas prescindir das habilitações específicas atrás referidas.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### (Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por dois meses, excepto para os quadros, em que o período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulem períodos experimentais mais longos.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

3 — Salvo acordo expresso do trabalhador, quando este transite de uma empresa para outra sua associada, contar-se-á, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente

as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

4 — Em caso de readmissão, o trabalhador que não tenha sido despedido com justa causa manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### (Admissão provisória)

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

2 — A entidade patronal só poderá 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 sempre reduzido a escrito e dele devem constar, além dos elementos de identificação, categoria ou classe, horário e local de trabalho, o início e o termo do prazo, devendo ser feita a descrição dos motivos da celebração do contrato.

4 — O trabalhador contratado a prazo deve ser classificado conforme a função que desempenhar.

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

6 — Os trabalhadores contratados a prazo têm direito de preferência na admissão de trabalhadores para o quadro permanente.

7 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal na proporcionalidade ao tempo de duração do contrato.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### (Registo de desemprego)

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá, sempre que os prazos lho permitam, consultar:

- a) O SNE;
- b) Os sindicatos respectivos.

2 — As consultas referidas nas alíneas a) e b) do número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3 — Para os efeitos do disposto na alínea b) do n.º 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### (Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos II e III.

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

3 — Em caso de necessidade, poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos II e III.

4 — Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção deverão reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de dez dias.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — A empresa obriga-se a remeter simultaneamente aos sindicatos outorgantes cópias das relações nominais do pessoal ao seu serviço que, nos termos da lei, devam ser enviadas ao Ministério do Trabalho e das quais deverão constar os seguintes elementos:

Nome, número de inscrição na Previdência, data do nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categorias, ordenado base e diuturnidades a que tenham direito e ainda o número da carteira profissional.

2 — As empresas ficam obrigadas a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes uma relação dos trabalhadores, sindicalizados ou não, por eles abrangidos, seja qual for a situação em que aqueles se encontrarem.

3 — As empresas afixarão em local bem visível a relação ou relações que lhes forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho depois de visadas.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Atribuições de categorias e dotações mínimas)

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 7.<sup>a</sup> serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

a) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;

b) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão sempre considerados em conjunto.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Acesso ou promoção)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma pro-

fissão ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2 — Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.<sup>a</sup> classe depois de três anos de permanência na 3.<sup>a</sup> classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção reúnem os requisitos nela fixados.

4 — Qualquer trabalhador poderá ser promovido em prazo inferior a três anos, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem.

## CAPÍTULO III

### Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;

b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;

d) Enviar aos sindicatos o valor das respectivas quotizações, acompanhadas dos mapas referidos no n.<sup>o</sup> 2 da cláusula 8.<sup>a</sup>, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disserem respeito;

e) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de cento e cinquenta trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado e aceite para o exercício das suas funções;

f) Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requerem, um local apropriado para o exercício das suas funções;

g) Afixar todas as disposições ou comunicados que para esse fim lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, em locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores, com vista a uma informação mais ampla dos seus associados;

h) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores;

i) Passar atestados de comportamento disciplinar e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados;

j) Zelar pelo património e procurar garantir a rentabilidade dos investimentos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;

b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;

e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;

g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;

h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector da actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da empresa e à melhoria das condições de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Garantia dos trabalhadores)

1 — É vedado às empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional;

d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na cláusula 22.<sup>a</sup>;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu prévio consentimento por escrito, a menos que a transferência resulte de imposição alheia à empresa ou que dela não resulte prejuízo sério para o trabalhador;

f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos, se transitar para outra empresa por ela dominada;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei, ou que contrariem um código deontológico aprovado pela entidade competente;

l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço para o estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções;

m) Despedir o trabalhador sem justa causa;

n) Incumbir os técnicos de serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;

o) Permitir, ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2 — Os delegados sindicais, em número igual ao previsto no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano, no caso de ser membro da CISE, e sessenta horas, se for delegado sindical, para o exercício das suas funções.

3 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 46.<sup>a</sup>

4 — O disposto na alínea e) do n.º 1 não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador. Em qualquer caso, as empresas deverão pagar as despesas decorrentes da mudança de local de trabalho, bem como considerar o eventual acréscimo do tempo gasto nas deslocações.

5 — Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente provadas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 11.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup>, e desde que aprovadas em plenário dos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar pelo menos em número superior a 50 %, por votação directa e secreta.

6 — São proibidos quaisquer acordos entre as empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Direito à greve e proibição de «lock-out»)

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lock-out*.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### (Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a quarenta e cinco horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já a ser praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Para os trabalhadores abrangidos pelo regime de horário móvel, o intervalo para refeição garantido no parágrafo anterior será estabelecido, de acordo com as necessidades de serviço, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### (Trabalho extraordinário)

1 — Deve evitarse a prestação do trabalho extraordinário.

2 — Para realização de tarefas justificáveis haverá lugar a trabalho extraordinário desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a título eventual. Estabelece-se como limite o número de duzentas e quarenta horas de trabalho extraordinário por ano e por trabalhador.

3 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho extraordinário será calculada da seguinte forma:

*a*) Trabalho diurno em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 1,5;

*b*) Trabalho nocturno em dias de trabalho normais: remuneração normal multiplicada por 1,75;

*c*) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2;

*d*) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2,25.

4 — Para efeito do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas. Entre o período normal e o período extraor-

dinário de trabalho haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — O trabalhador que preste trabalho para além das 20 horas terá direito a jantar fornecido pela empresa ou, no caso em que esta não o forneça, à importância de 110\$.

*a*) Desde que o início do período de trabalho diário seja antecipado por uma hora ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 25\$ para pequeno-almoço ou pequeno-almoço fornecido pela empresa.

6 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho extraordinário, terá direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

7 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida no n.º 3 desta cláusula.

8 — A remuneração prevista no n.º 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

1 — É abolida, em princípio, a isenção de horário de trabalho.

2 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3 — Nenhum trabalhador está automaticamente necessariamente isento de horário de trabalho.

4 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece da prévia concordância do trabalhador e da audição da CST da empresa ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### (Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm o direito a retribuição especial; a isenção não abrange, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

2 — A retribuição especial referida no n.º 1 será igual à remuneração de uma hora de trabalho extraordinário por dia, paga nas condições da alínea *a*) do n.º 3 da cláusula 16.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas como mínimas as remunerações certas mensais constantes do anexo III.

2 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

3 — Aos trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, quando no exercício efectivo das suas funções, será atribuído um abono mensal para faltas de 750\$. Do mesmo modo aos trabalhadores que por inerência do seu serviço manuseiem numerário e elaborem as respectivas folhas de caixa ser-lhes-á também atribuído o mesmo abono mensal nas mesmas condições.

4 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5 — As remunerações estipuladas nesta convenção constantes do anexo III compreendem apenas a parte certa fixa mínima, não podendo ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

6 — A todos os trabalhadores técnicos de vendas deverá ser atribuída uma remuneração certa fixa mínima, nunca inferior à constante do anexo III.

7 — As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao último dia útil do mês seguinte àquele em que forem promovidas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Determinação da retribuição)

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

RM=remuneração mensal base.

HS=horário semanal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Retribuição inerente a diversas categorias)

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou classe superior passará a receber como

remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de cento e vinte dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição quando findar a substituição e regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença ou por acidente.

3 — Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria ou classe superior deverá ser dada preferência ao preenchimento de vagas que se venham a verificar.

4 — O trabalhador substituto, desde que mantenha efectiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo titular do lugar, com exceção dos cargos de chefia.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 400\$ por cada três anos de trabalho na empresa, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula tiverem três ou mais anos de trabalho na empresa vencerão automaticamente uma diuturnidade.

3 — No prazo de quatro anos, a contar da entrada em vigor, o direito ao recebimento de diuturnidades será progressivamente estendido a todos os trabalhadores de acordo com o seguinte esquema:

a) Um ano após a entrada em vigor desta convenção vencerão duas diuturnidades os trabalhadores que completem seis ou mais anos de trabalho;

b) Dois anos após a mesma data vencerão três diuturnidades os trabalhadores que completem nove ou mais anos de trabalho;

c) Três anos após a mesma data vencerão quatro diuturnidades os trabalhadores que completem doze ou mais anos de trabalho;

d) Quatro anos após a mesma data vencerão cinco diuturnidades os trabalhadores que completem quinze ou mais anos de trabalho.

4 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador auflira na altura.

5 — Os trabalhadores que durante a vigência desta convenção passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula seguinte:

$$n = \frac{T}{3}$$

sendo  $n$  o número inteiro de diuturnidades, até ao máximo de cinco, e  $T$  o tempo de serviço efectivo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal ou 13.º mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 15 de Dezembro, um subsídio, cujo valor será correspondente a um mês de vencimento.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão, com base naquele subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço.

3 — Os trabalhadores no ano de ingresso ou regresso do serviço militar, bem como os ausentes por doença ou acidente de trabalho, têm direito ao 13.º mês por inteiro, como se estivessem ao serviço.

4 — Os trabalhadores ausentes por doença reembolsarão a empresa no quantitativo do respectivo subsídio que venham a receber da Previdência, devendo requerê-lo nos prazos legais.

5 — Os trabalhadores no ano de regresso do serviço militar obrigatório só terão direito ao subsídio do 13.º mês por inteiro caso o não tenham recebido nesse mesmo ano.

6 — Aos trabalhadores que violem o estabelecido nesta cláusula ser-lhes-á futuramente retirada a regalia aqui estabelecida.

7 — Os trabalhadores técnicos de vendas que auferiram retribuição mista terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de remuneração certa fixa mínima mais a média de retribuição variável mensal auferida nos últimos doze meses.

### CAPÍTULO VI

#### Deslocações e transportes

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Transportes e abono para deslocações)

Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Regime de deslocações)

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base do trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base e para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;

d) Deslocação entre o continente e as ilhas adjacentes ou o estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;

b) Um subsídio de almoço, no montante de 110\$, desde que o trabalho no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho diário. Este subsídio não é acumulável com qualquer outro subsídio de almoço que as empresas concedem ou venham a conceder, a título eventual ou permanente;

c) O subsídio de almoço não será devido se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) Ao pagamento de despesas de alimentação e alojamento, nos montantes mínimos abaixo indicados:

|                                |         |
|--------------------------------|---------|
| Almoço ou jantar .....         | 140\$00 |
| Dormida e pequeno-almoço ..... | 400\$00 |
| Diária completa .....          | 600\$00 |

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

b) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas extraordinárias;

d) Para deslocações que ultrapassem sessenta dias o trabalhador tem direito, por cada período completo de sessenta dias, a uma licença suplementar de quatro dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador as condições em que esta deslocação se verificará.

6 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e que a empresa o autorize.

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas no coeficiente de 0,27 do preço da gasolina super por quilómetro percorrido, arredondando para a dezena de centavos imediatamente superior.

9 — Quando as viaturas ligeiras da empresa forem utilizadas em serviço externo, não será obrigatório para o trabalhador que a conduz a respectiva habilitação profissional, desde que essa condução tenha carácter accidental.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Transferência de local ou base de trabalho)

Em caso de transferência do local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transportes de mobiliárias;

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Regime de seguros)

1 — Todos os trabalhadores estão obrigatoriamente cobertos por seguro de acidentes de trabalho.

2 — Os trabalhadores que se desloquem, no regime previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup> e da alínea b), para além de um raio de 50 km terão direito a um seguro de acidentes pessoais completo no valor mínimo de 2000 contos, seja qual for o meio de transporte utilizado e enquanto este durar.

3 — A responsabilidade prevista no número anterior pode ser transferida para a companhia de seguros.

### CAPÍTULO VII

#### Refeitórios nas empresas

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Alimentação e subsídio)

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de quarenta trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.<sup>a</sup> do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas de refeição equivalente a 80\$ por cada dia de trabalho quando pela empresa não seja fornecida alimentação e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

3 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes compartilharem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado no n.º 2.

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, será-lhe concedido o mesmo subsídio de 80\$ por cada dia de trabalho, mediante a apresentação de documento comprovativo, passado pelos serviços médico-sociais e aceite pela empresa, e desde que o trabalhador cumpra no mínimo um período de dois terços do total das horas do seu período normal de trabalho diário.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e feriados)

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores dessas instalações.

4 — Os trabalhadores que tenham trabalhado num dia de descanso semanal terão direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

5 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar os feriados obrigatórios.

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho extraordinário.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1 — Todo o trabalhador abrangido por esta convenção terá direito, em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a um período de férias de

trinta dias de calendário, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, dois terços terão de ser seguidos, -excepto no caso de trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

2 — O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio de calendário por cada mês de antiguidade, que completará em 31 de Dezembro e que obrigatoriamente serão gozados seguidos, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

4 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

5 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março; não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

7 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil a que respeitam, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

8 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao trabalhador ou à empresa e for obtida prévia autorização do Ministério do Trabalho.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

10 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das ilhas adjacentes, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua nacionalidade, poderão acordar com as empresas regime diferente de férias. Estes acordos só serão válidos quando aprovados pela Direcção-Geral do Trabalho, depois de consultado o respectivo sindicato.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Alteração do período de férias)

1 — As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2 — Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — Se por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias se verifique uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias referido, consideram-se estas como não gozadas, na sua parte correspondente, transitando o restante tempo de férias não gozadas à data da baixa para o final da mesma, o qual terá de ser comprovado de acordo com o estipulado por lei.

4 — É vedado às empresas interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado, salvo acordo expresso do trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por férias não gozadas)

Os trabalhadores com direito a férias ainda não gozadas cujos contratos tenham cessado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito por motivo da cessação, mais a correspondente ao período de férias e subsídio na proporção do tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Retribuição e subsídio de férias ou 14.º mês)

1 — A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão das empresas um subsídio total igual à retribuição estipulada no número anterior correspondente ao período de férias estabelecido no n.º 1 da cláusula 31.<sup>a</sup>

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vencem, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

4 — Não se consideraram para o efeito do disposto no n.º 1 os subsídios para transportes, bem como o previsto no n.º 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>

5 — Os trabalhadores técnicos de vendas receberão, além do estabelecido no n.º 1 desta cláusula, um subsídio nunca inferior à média da retribuição variável mensal auferida nos últimos doze meses.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Definição de faltas)

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

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

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

4 — Todas as faltas, salvo no caso de força maior, deverão ser participadas às empresas, sempre que possível na véspera, com exceção da referida na alínea c) do n.º 1 da cláusula 36.ª, a qual deverá ser participada com a antecedência mínima de dez dias.

5 — Por cada falta não justificada a empresa descontará o correspondente na remuneração mensal. As faltas reiteradas poderão dar origem à instauração do respectivo processo disciplinar.

#### Cláusula 36.ª

##### (Faltas justificadas)

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;

b) Prática dos actos necessários e inadiáveis ao cumprimento de deveres sindicais;

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

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos ou cunhados, avós, netos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Parto da esposa, por um período de três dias. Se for posterior ao parto, o fim do período caduca no 10.º dia posterior ao parto;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial ou equiparado, no dia em que ocorrerem e na parte da tarde do dia anterior;

h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

i) Necessidade do cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas autoridades competentes.

2 — Consideram-se também faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo as faltas dadas, no desempenho das suas funções, pelos dirigentes sindicais ou pelos dirigentes de instituições de previdência, dentro dos limites e nas condições previstas na lei.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas da veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas b) i) do n.º 1 desta cláusula, bem como as mencionadas no n.º 2, desde que observados, quanto a estas últimas os limites e condições previstos na lei, não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias. No caso da alínea a), a retribuição só será garantida até ao limite de doze faltas anuais.

5 — O disposto no número anterior é aplicável à faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo expressa tipulação em contrário a pedido do trabalhador.

6 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará, salvo se óbito ocorrer fora do continente.

#### Cláusula 37.ª

##### (Licenças sem retribuição)

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2 — O período de licença sem retribuição contará unicamente para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 38.ª

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam sendo atribuídas.

2 — Além do consignado no número anterior, garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 39.ª

##### (Princípio geral)

A cessação do contrato de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral imperativamente aplicável e pela presente convenção.

#### Cláusula 40.ª

##### (Despedimentos)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa

2 — O despedimento dos trabalhadores que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente àquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual será elevada para o dobro e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço, tratando-se dos trabalhadores referidos no número anterior.

No caso de reintegração, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença.

4 — O disposto nos n.os 1 e 2 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no n.º 1 desta cláusula ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutrô caso, o trabalhador servia a empresa.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Cessação)

O contrato de trabalho cessa por:

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e nesta convenção.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Cessação por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direitos e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu

trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;

- d) Com a reforma do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa)

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

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Rescisão pela empresa e verificação de justa causa)

1 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violiação 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, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

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

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou 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) Redução anormal da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3 — Será sempre enviado ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

4 — No caso das alíneas *d), h), m) e n)* do n.º 1, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infrações, desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Rescisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com o aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

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

- a)* Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
- b)* Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c)* Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d)* Aplicação de sanção abusiva;
- e)* Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f)* Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à honra ou dignidade.

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas *b) a f)* do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

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

1 — No caso de transmissão ou de fusão, as empresas signatárias deverão garantir a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

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 trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — As empresas signatárias deverão garantir que a entidade adquirente ou resultante da fusão assuma responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas, emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para este efeito deverão as empresas signatárias garantir que o adquirente se obrigue a, nos trinta dias anteriores à transmissão, manter afixados nos locais de trabalho e a levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respetivos domicílios conhecidos nas empresas signatárias.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer sua dependência pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento transferência essa que lhes será garantida por escrita pela empresa cessante.

5 — Durante um ano a contar da data do desprendimento os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6 — Se a empresa obstar ao exercício do direito do preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de doze meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de dezoito e vinte e quatro meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

*a)* Durante o período de gravidez e até três meses após o parto as trabalhadoras que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incômodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

*b)* Por ocasião do parto, uma licença de nove dias e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida.

c) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, durante o período do primeiro ano;

d) As trabalhadoras têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;

e) Escolha da época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;

f) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;

g) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1 — Os responsáveis pela direcção das empresas e os trabalhadores em geral devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

2 — As empresas devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições consignadas na lei, nomeadamente as constantes do Estatuto do Ensino Técnico.

3 — Aos menores de 18 anos que frequentem aulas nocturnas dos cursos complementares de aprendizagem será facultado o tempo necessário, incluindo o gasto em transportes e refeição, e até ao máximo de duas horas por dia, para a frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Medicina no trabalho)

1 — Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos para efeitos de exame médico de admissão constituem encargo da empresa.

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

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em cadernetas próprias.

5 — Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos de diagnóstico ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas, mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO XI

### Previdência

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Previdência e abono de família)

1 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores das empresas serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Complemento do subsídio de doença)

1 — Em caso de doença com baixa, as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração base líquida, acrescida das diuturnidades, auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência.

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

3 — O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro. Se do exame efectuado pelo médico da empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

4 — No caso de o trabalhador ter já ultrapassado o período experimental, mas não tendo ainda direito à assistência da Previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

5 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Complemento de pensões por acidente)

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de

acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à aufe-rida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2 — O trabalhador terá direito à retribuição e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3 — Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber um complemento de reforma que iguale a retribuição normal da sua categoria, até atingir 65 ou 62 anos de idade, respectivamente para o sexo masculino e feminino, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma.

4 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

5 — Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará a quem de direito uma indemnização correspondente a quarenta vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 28.ª desta convenção.

#### Cláusula 54.ª

##### (Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência)

1 — Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da Previdência e uma percentagem da sua última remuneração de base acrescida das dívidas, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que  $n$  é o número de anos completos de antiguidade na empresa.

Tal complemento de reforma ser-lhe-á pago até ao último dia do mês a que respeite.

2 — Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor, sendo desde já garantido o recebimento de uma pensão global no montante de 4500\$.

3 — Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 e 62 anos, respectivamente para homens e mulheres, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Previdência.

4 — Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Previdência, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional, sendo-lhes desde já assegurada uma pensão global no montante de 4500\$.

5 — A empresa garante à viúva do trabalhador a diferença entre o que esta receba da Previdência como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 50 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos n.ºs 2 e 4 desta cláusula, com as necessárias adaptações.

6 — O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento da beneficiária ou pela sua passagem a segundas núpcias.

7 — Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no n.º 5 desta cláusula.

8 — A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional dos trabalhadores

#### Cláusula 55.ª

##### (Responsabilidade das empresas)

As empresas fomentarão o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;

b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade das restantes razões de preferência;

c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais, sindicais e outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exames;

d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;

e) Possibilitar uma formação aos seus trabalhadores, devendo as empresas concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

As empresas obrigarão a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação aquando da próxima revisão da convenção colectiva de trabalho.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### (Trabalhadores-estudantes)

1 — As empresas obrigam-se a dispensar, nos dias em que tenham aulas, uma hora por dia os trabalhadores-estudantes, sem prejuízo da remuneração.

2 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos, no respeitante ao pagamento das propinas e numa dotação anual para o material escolar, até aos seguintes limites:

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

|                                      |           |
|--------------------------------------|-----------|
| Ciclo preparatório .....             | 1 300\$00 |
| Cursos gerais .....                  | 2 000\$00 |
| Cursos complementares e médios ..... | 3 000\$00 |
| Cursos superiores .....              | 4 500\$00 |

b) Os cursos não considerados na enumeração atrás serão analisados caso por caso e equiparados àqueles para o efeito da determinação do limite referido;

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

3 — O trabalhador, para beneficiar do estipulado nos números anteriores, deverá fazer prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas que constituem o ano de frequência, salvo casos de força maior devidamente comprovados. No caso contrário, perderá o direito a esta regalia.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### (Conceito da infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### (Sanções disciplinares)

1 — As empresas têm autoridade para instaurar procedimento disciplinar aos trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes.

2 — O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos trinta dias subsequentes àquele em que a empresa cu o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

3 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensões registadas, para além de cinco, a autoridade disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar.

4 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de sessenta dias após o seu início.

5 — Serão asseguradas aos trabalhadores suficientes garantias de defesa:

a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando o trabalhador recibo do original;

b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;

c) O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no n.º 4;

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

6 — A falta ou irregularidade do processo disciplinar acarreta a nulidade de qualquer sanção que venha a ser aplicada, exceptuando a repreensão simples.

7 — Iniciado o processo disciplinar, pode ser suspensa a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é motivo a suspensão do pagamento da retribuição.

8 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

9 — A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que a determinou.

10 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de dez dias a contar da data em que o trabalhador é notificado, nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

11 — Dentro do prazo de dez dias referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpõe recurso.

12 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração, pelo período máximo de cinco dias;
- d) Despedimento.

13 — Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número anterior sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

14 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, cinco dias, e, em cada ano civil, o total de quinze dias.

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

16 — As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

17 — É nulla e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 12 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

18 — Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias após a sua aplicação e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna das empresas respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho ou formas de gestão das empresas, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhes assistem.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 46.<sup>a</sup>;
- b) Tratando-se de suspensão a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros de comissão ou outros trabalhadores com funções por

eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Multas)

1 — O não cumprimento por parte das empresas das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a empresa infractora às multas previstas na lei.

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

3 — As multas aplicadas reverterão para o Fundo de Desemprego, conforme o estipulado na lei.

### CAPÍTULO XIV

#### Da organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais, criadas ou a criar, serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2 — Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento as empresas só se consideram obrigadas ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção no que não for expressamente contrário à lei vigente.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Comunicação à empresa)

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de recepção de que será afixada cópia nos locais reservados à comunicação sindical.

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Comissões sindicais de trabalhadores)

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

2 — A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as CST.

4 — As CST têm competência para se pronunciar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Ter acesso a todas as informações necessárias ao desempenho das suas funções;

b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;

d) Pronunciar-se, de acordo com as comissões de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea h) da cláusula 11.<sup>a</sup>;

e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;

f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;

g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

Os dirigentes sindicais, elementos das CST, delegados sindicais e, ainda, os trabalhadores com funções sindicais em instituições de previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada do serviço ou do seu horário de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Condições para o exercício do direito sindical)

A empresa é obrigada a:

a) Observar o disposto nas alíneas e), f) e g) da cláusula 11.<sup>a</sup>;

b) Efectuar, a pedido da CST, reuniões conjuntas nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;

c) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Reuniões da CST 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 tal se justifique, contando o tempo despendido nestas reuniões, para além de duas em cada mês, para o crédito de horas estipulado na cláusula 13.<sup>a</sup>, n.º 2; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço, sem direito a qualquer retribuição.

2 — Sempre que as reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante forem efectuadas a pedido dos últimos, o tempo despendido nas mesmas não contará para o crédito de horas estipulado na cláusula 13.<sup>a</sup>, n.º 2.

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa.

4 — Os resultados das reuniões da comissão sindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa no prazo de quarenta e oito horas.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Formalização)

Todos os problemas tratados entre a CST ou delegados sindicais e a empresa, bem como as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

### CAPÍTULO XV

#### Da organização de comissões de trabalhadores

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa, as empresas reconhecem as comissões de trabalhadores democraticamente eleitas, bem como os direitos que ali lhes são atribuídos.

A actividade das comissões de trabalhadores será regulamentada pela legislação que lhe for aplicável.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Atribuições)

Sem prejuízo do estipulado na cláusula anterior, entende-se como informações necessárias ao exercício da actividade das comissões de trabalhadores, nomeadamente, as que respeitem a:

- a) Admissão de pessoal;
- b) Carreira profissional;
- c) Disciplina no trabalho;
- d) Formação profissional.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores membros das CT)

1 — Os membros das CT têm o direito de exercer essas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Para o exercício das suas funções dispõem os trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior de um crédito de horas igual ao estipulado para os trabalhadores das CT, sem que possam também ser por esse motivo afectados na remuneração ou quaisquer outras regalias ou direitos.

3 — Aos trabalhadores indicados no n.º 1 desta cláusula são conferidos todos os direitos e garantias atribuídos por esta convenção aos dirigentes e delegados sindicais.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Direito de associação)

É garantido o direito de as CT constituírem órgãos de coordenação com as CST das empresas, bem como o de criarem associações ou órgãos de coordenação entre as CT das empresas abrangidas por esta convenção ou aderirem a outras associações a nível regional ou nacional.

### CAPÍTULO XVI

#### Assembleia de trabalhadores

##### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela CST, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pela comissão de trabalhadores ou pela CST ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — Para os efeitos dos números anteriores as empresas obrigam-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

### CAPÍTULO XVII

#### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Garantias da manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — As empresas não é permitido fixar, em normas genéricas ou específicas, a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador.

3 — Todos os litígios que ocorrerem durante a vigência desta convenção deverão ser resolvidos por uma comissão paritária, que será constituída pelas partes.

4 — A comissão paritária será constituída nos termos do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e será formada por quatro representantes de cada uma das partes, salvo se estas, por acordo, dispuserem diferentemente.

##### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Garantias do cumprimento)

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

##### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Condições de trabalho não convencionadas)

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

##### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Enquadramento sindical)

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

##### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Caducidade de autorizações)

A partir da entrada em vigor da presente convenção caducam todas as autorizações concedidas pelo Ministério do Trabalho, em matéria de isenções de horário ou outras, desde que contrariem a regulamentação desta convenção.

##### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação dos trabalhadores)

1 — Até sessenta dias após a entrada em vigor da presente convenção, ficam as empresas obrigadas a apresentar à Direcção-Geral do Trabalho e aos sindicatos outorgantes a reclassificação e o enquadramento sindical de todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado por acordo com a comissão sindical de trabalhadores da empresa.

3 — Os trabalhadores que não aceitem a reclassificação referida no quadro do pessoal deverão apresentar a respectiva reclamação à empresa e ao com-

petente órgão representativo dos trabalhadores, os quais se deverão pronunciar no prazo de dez dias, sem prejuízo do consignado no n.º 4 da cláusula 7.º

4 — Os ajudantes de fiéis são reclassificados em fiéis de armazém.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Retroactividade)

1 — As cláusulas 23.<sup>a</sup>, 34.<sup>a</sup> e 52.<sup>a</sup> assim como a tabela de retribuições mínimas produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 1978.

2 — As cláusulas 26.<sup>a</sup>, n.º 3, alínea b), 29.<sup>a</sup>, n.os 2 e 4, e 16.<sup>a</sup>, n.º 5, produzem efeitos a partir de 1 de Outubro de 1978.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Revogação de contratos anteriores e manutenção de regalias adquiridas)

Ficam revogados integralmente os contratos colectivos de trabalho até agora em vigor para os trabalhadores abrangidos por esta convenção, salvo o disposto na cláusula 74.<sup>a</sup>

#### ANEXO I

##### Quadro de densidades

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante tenham duas ou três classes.

a) Duas classes:

|                       | Número de profissionais |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
|                       | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. <sup>a</sup> ..... | 1                       | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5  |
| 2. <sup>a</sup> ..... | -                       | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5  |

b) Três classes:

|                       | Número de profissionais |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
|                       | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. <sup>a</sup> ..... | 1                       | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  |
| 2. <sup>a</sup> ..... | -                       | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  |
| 3. <sup>a</sup> ..... | -                       | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  |

2 — 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 dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidade.

3 — As proporções fixadas neste anexo podem ser alteradas, desde que tal alteração resulte na promoção de profissionais abrangidos por esta convenção.

4 — Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções mínimas a que se refere este anexo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

5 — Da aplicação do respectivo quadro de densidades os praticantes não poderão ascender a oficiais sem que tenham completado um ano de tirocinio.

6 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

7 — As categorias só contarão para efeitos dos quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

8 — O número total de estagiários ou praticantes não pode exceder 25 % dos oficiais, podendo sempre haver um, desde que haja oficiais.

#### ANEXO II

##### Definição de funções

*Ajudante de motorista de pesados.* — É o trabalhador que coadjuva o motorista de pesados na colocação de betão em obra por intermédio de uma bomba de betão, nomeadamente nas seguintes tarefas: colocação da bomba em posição de trabalho e respectivas operações de arranque; montagem e desmontagem de tubos e mangueiras; correção da posição dos tubos, das mangueiras e da lança durante as operações de bombagem; trabalhos de manutenção, limpeza e lavagem das bombas e respectivos acessórios.

*Ajudante de oficial electricista.* — É o trabalhador 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 de um profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

*Auxiliar de fabrico.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico e distribuição, predominantemente as que requeiram esforço físico, incluindo as de carga e descarga de materiais, de arrumação e de limpeza e operações simples de manutenção de instalações e equipamentos.

*Auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que executa, segundo instruções, todos os trabalhos inerentes ao controlo do betão e seus constituintes. Pode proceder à limpeza e conservação das máquinas, do equipamento e das instalações. Algumas dessas tarefas são executadas no exterior, nomeadamente a colheita de provetas de betão nas obras, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros nas deslocações exteriores.

*Bate-chapas.* — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como a montagem e reparação de secções de carroçarias, soldadura oxi-acetilénica,

afinação de portas, fechos, frisos, pára-choques, escapões e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

*Chefe de bombagem.* — É o trabalhador que coordena a acção do grupo de profissionais que operam com os camiões-bombas, por forma que o serviço de bombagem seja prestado com eficiência e segurança, designadamente tendo as seguintes tarefas: é responsável pela disciplina geral do grupo que chefa; inspecciona as obras onde as bombagens se vão executar e ou assegura-se de que o trabalho será realizado nas melhores condições de rapidez e segurança; transmite a todo o pessoal da bombagem as normas de segurança a respeitar, por forma a diminuírem-se os riscos de acidente; distribui o serviço pelos respectivos profissionais e elabora o seu programa diário de serviço; colabora com os órgãos superintendentes da distribuição, de forma que esta se processe com a maior eficiência; toma as disposições necessárias para a montagem e desmontagem dos tubos e mangueiras nas obras, orientando os utilizadores nessa tarefa; controla a manutenção sistemática do equipamento a seu cargo, executando, juntamente com o grupo de pessoal da bombagem, as revisões e reparações necessárias na bomba; requisita a colaboração de outros meios de manutenção; sempre que esteja ultrapassada a competência desse grupo, é responsável pela rápida reparação das avarias fortuitas; deve preencher alguns impressos para a obtenção de dados estatísticos sobre a utilização dos camiões-bombas e sobre a prestação do serviço de bombagem.

*Chefe de central.* — É o trabalhador que coordena e orienta a actividade de todos os trabalhadores de uma ou mais centrais, estabelecendo a forma mais conveniente de utilização da mão-de-obra, equipamento e materiais; mantém a disciplina entre o pessoal sob as suas ordens; é responsável pela boa execução do betão, segundo as especificações que lhe forem fornecidas; inspecciona o local onde o betão será utilizado; fiscaliza e controla o transporte e entrega do mesmo. Pode executar ainda tarefas de índole administrativa, nomeadamente registo e compilações, e preencher quaisquer outros impressos inerentes ao funcionamento da central.

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

*Chefe de vendas.* — É o trabalhador que dirige ou coordena um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.

*Cobrador.* — É o trabalhador que efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos. Pode ainda efectuar diversos trabalhos no escritório, desde que directamente relacionados com a sua função. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente fiscalização e informação.

*Condutor-manobrador.* — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arru-

mação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

*Continuo.* — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços; fazer percursos no interior ou exterior, distribuir o correio e outra documentação, receber, acompanhar e dirigir visitantes; efectuar eventualmente certos pequenos trabalhos manuais simples.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

*Encarregado de fabrico de blocos.* — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se, com o maior cuidado, da boa execução do produto fabricado; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta a limpeza das dependências a seu cargo. Em caso de necessidade, pode operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas. Assegura o funcionamento da caldeira de vapor para a cura dos blocos nas estufas, incluindo a pequena conservação e manutenção do equipamento; trata dos abastecimentos dos combustíveis, gasóleo e gás; é o elemento arvorado da fábrica a quem é atribuída maior responsabilidade.

*Expedidor-controlador.* — É o trabalhador que controla e assegura, recorrendo aos meios de comunicação existentes, o fornecimento de betão dentro do horário previsto, bem como o respectivo planeamento segundo as possibilidades de produção e meios de distribuição. Pode ser responsável pelo preenchimento das guias de fornecimento e outro expediente. Pode ainda executar tarefas de manobra da central.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador responsável pela movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados, catalogando, de acordo com a sua nomenclatura, o material a seu cargo, mantendo actualizadas as existências e elaborando as requisições a fim de manter as existências de acordo com os stocks mínimos.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que na fressadora executa todos os trabalhos de fresagem, procedendo aos cálculos e operações inerentes à preparação da máquina. Tem também a seu cargo a conservação e limpeza da máquina e ferramentas.

*Guarda.* — É o trabalhador, com mais de 21 anos, que tem por fim a vigilância e defesa de instalações ou coisas a seu cargo, efectuando rondas se a zona o justificar, e regista as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, recebe as reclamações, verifica a acção dos seus inspeccionados, programas cumpridos, faz relatórios, etc.

*Licenciado ou bacharel do grau 1.* — É o trabalhador que:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos cu cálculos sob orientação e *contrôle* de outro profissional);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e *contrôle* de outro profissional;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;

f) No seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia.

*Licenciado ou bacharel do grau 2.* — É o trabalhador que:

a) Presta assistência a profissionais mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de outro profissional mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de um grau superior.

*Licenciado ou bacharel do grau 3.* — É o trabalhador que:

a) Executa trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Exerce actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo e tra conlusiones;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico.

*Licenciado ou bacharel do grau 4.* — É o trabalhador que:

a) Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais. Procura o desenvolvimento de técnicas para que é requerida elevada especialização;

b) Exerce coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outros;

c) Faz recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos e dirige actividades com fim de realização independente.

*Licenciado ou bacharel do grau 5.* — É o trabalhador que:

a) Supervisa várias equipas de profissionais do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

*Licenciado ou bacharel do grau 6.* — É o trabalhador que:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participe na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e *contrôle* financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudança de lubrificantes nos períodos recomendados (procedendo às operações de lavagem indispensáveis a tal fim) e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Alerta ainda para as anomalias que verifica e procede também aos registos indispensáveis.

*Mecânico (mecânico-auto).* — É o trabalhador que detecta e repara avarias mecânicas, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outros equipamentos, executando outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

*Motorista (pesados e ligeiros).* — É o trabalhador a quem, possuidor de carta de condução profissional, compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e pela verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

O motorista pesado (que conduz uma viatura auto-bomba) colabora com o ajudante nas operações necessárias para a boa execução da bombagem e descarga do material. Menciona na guia de remessa o tempo utilizado na bombagem.

O motorista pesado (que conduz uma viatura auto-betoneira) não pode ser responsável pela carga quando esta excede a tonelagem e ou metragem autorizada. Este trabalhador terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material. A adição da quantidade de água no betão será mencionada na guia.

Para estas viaturas não é obrigatório ajudante de motorista.

Somente com jactos de água o trabalhador procede à retirada do betão fresco do interior e exterior da betoneira e ou bomba no final de cada descarga, sempre que o local o permita. Não pode para o efeito utilizar outros meios, quer sejam químicos ou mecânicos.

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

*Oficial principal electricista.* — É o trabalhador electricista com preparação técnica especial que, sob as ordens do encarregado, orienta os trabalhos de um grupo de profissionais, não deixando, contudo, de ser um executante.

*Operador de central de betão.* — É o trabalhador que opera uma instalação de fabrico de betão, assegurando-se com o maior cuidado da execução do produto fabricado segundo as dosagens estabelecidas; prepara os programas para utilização nas centrais automáticas; assegura-se do nível de existência de matérias-primas necessárias à produção e controla a entrada das mesmas; orienta e colabora na limpeza das dependências a seu cargo; é responsável pela conservação e pequenas reparações das instalações a seu cargo; poderá ainda exercer funções de *contrôle* de distribuição e respectivas tarefas acessórias; em caso de necessidade, poderá operar com *drag-line* ou outros órgãos de abastecimento de matérias-primas.

*Operador de «drag-line».* — É o trabalhador que opera com *drag-line* ou equipamento equivalente e colabora no *contrôle* das necessidades de abastecimento de inertes às instalações; chama a atenção dos serviços de manutenção para todas as anomalias de funcionamento do equipamento que opera e auxilia nos respectivos trabalhos de substituição de cabos ou baldes, reparações em geral e lubrificação, sendo responsável pela limpeza do mesmo.

*Operador de máquina de blocos.* — É o trabalhador que controla o funcionamento de uma máquina moldadora-vibradora de blocos e grelhas de betão, sendo ainda responsável pela sua manutenção e conservação.

*Paquete.* — É o trabalhador, menor de 18 anos, que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos.

*Praticante metalúrgico.* — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

*Prensador.* — É o trabalhador que opera, exclusivamente, com o vibrador mecânico ou prensador-vibrador; tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

*Pré-oficial electricista.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador auxiliar de laboratório.* — É o trabalhador que executa, sozinho ou com a ajuda dos auxiliares de laboratório, todos os tipos de ensaios de betão e seus componentes; controla o equipamento de medida das centrais de betão e efectua cálculos e registos de pouca responsabilidade; efectua recolha de amostras no exterior, podendo, com o seu acordo, conduzir veículos ligeiros.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que executa as tarefas inerentes ao preparador auxiliar e efectua cálculos mais desenvolvidos e procede a compilações; arquiva e elabora processos; sob a orientação do técnico de betão, procede às operações preliminares relativas ao cálculo do betão; para trabalhar no exterior, poderá conduzir, com o seu acordo, veículos ligeiros.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir; poderá também elaborar cadernos técnicos, mapas de orçamento e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização do trabalho.

*Programador de trabalho.* — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à distribuição do trabalho, utilizando quadros e registos, com vista à melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como ao respeito dos prazos estabelecidos; incluem-se nesta categoria os profissionais que elaboram estatísticas de manutenção e afins.

*Serrageiro.* — É o trabalhador que executa a montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, constrói ou modifica peças desses equipamentos utilizando ferramentas adequadas ou máquinas-ferramentas; pode também executar tarefas complementares relacionadas com a sua actividade, nomeadamente a traçagem de peças, o corte e o aquecimento, bem como soldadura simples.

*Servente.* — É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica e servindo-se do equipamento adequado, executa, predominantemente, tarefas que requeiram esforço físico, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações, e que tenha mais de 18 anos.

*Soldador.* — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxi-acetilénico e eléctrocarco; pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que, exclusivamente e predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

*Técnico de betão.* — É o trabalhador qualificado que orienta e coordena a execução de todos os ensaios e demais tarefas inerentes a um laboratório de betão; analisa os resultados e programa o trabalho; responde às solicitações exteriores de casos técnicos; redige relatórios e elabora processos de aquisição de material e equipamento; estuda e interpreta novas técnicas de ensaios, procede ao estudo tecnológico de novas curvas granulométricas do betão, de modo a introduzir constantes melhoramentos no seu fabrico e, consequentemente, a contribuir para o desenvolvimento técnico e económico da empresa.

*Técnico de electrónica industrial.* — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial; controlo analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização, guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Telefonista.* — É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações, registo das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

*Vendedor.* — É o trabalhador que, desenvolvendo a sua actividade predominantemente fora da empresa, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da empresa; transmite as encomendas recebidas e elabora relatórios periódicos e estatísticos sobre a actividade desenvolvida.

### ANEXO III

#### Tabelas de retribuições mínimas

| Grupos | Categorias   | Tabela salarial |
|--------|--|-----------------|
| I      | Licenciado ou bacharel do grau 6 ou equiparado .....   | 42 000\$00      |
| II     | Idem do grau 5 .....                                   | 37 300\$00      |
| III    | Idem do grau 4 .....                                   | 31 500\$00      |
| IV     | Idem do grau 3 .....                                   | 25 700\$00      |
| V      | Licenciado ou bacharel do grau 2 ou equiparado .....   | 21 000\$00      |
| VI     | Chefe de bombagem .....                                |                 |
|        | Chefe de central de betão .....                        |                 |
|        | Chefe de secção .....                                  |                 |
|        | Chefe de vendas .....                                  |                 |
|        | Licenciado ou bacharel do grau 1-B ou equiparado ..... | 17 000\$00      |
|        | Técnico de betão .....                                 |                 |
| VII    | Inspector de vendas .....                              |                 |
|        | Licenciado ou bacharel do grau 1-A ou equiparado ..... | 15 100\$00      |
| VIII   | Encarregado de armazém .....                           |                 |
|        | Encarregado de fabrico de blocos ...                   |                 |
|        | Técnico de electrónica .....                           | 13 800\$00      |
|        | Vendedor .....   |                 |
| IX     | Oficial principal (electricista e metalúrgico) .....   |                 |
|        | Preparador de trabalho .....                           | 12 600\$00      |
|        | Programador de trabalho .....                          |                 |

| Grupos | Categorias   | Tabela salarial |
|--------|--|-----------------|
| X      | Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> .....<br>Expedidor-controlador .....<br>Fiel de armazém .....<br>Fresador de 1. <sup>a</sup> .....<br>Mecânico de 1. <sup>a</sup> .....<br>Oficial electricista com mais de três anos .....<br>Preparador de laboratório .....<br>Serralheiro de 1. <sup>a</sup> .....<br>Soldador de 1. <sup>a</sup> .....<br>Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> .....                 | 12 200\$00      |
| XI     | Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> .....<br>Cobrador .....<br>Fresador de 2. <sup>a</sup> .....<br>Mecânico de 2. <sup>a</sup> .....<br>Motorista de pesados .....<br>Motorista de ligeiros .....<br>Oficial electricista até três anos ...<br>Operador de central de betão .....<br>Serralheiro de 2. <sup>a</sup> .....<br>Soldador de 2. <sup>a</sup> .....<br>Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> ..... | 11 700\$00      |
| XII    | Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> .....<br>Condutor manobrador .....<br>Lubrificador .....<br>Mecânico de 3. <sup>a</sup> .....<br>Operador de drag-line .....<br>Operador de máquinas de blocos ...<br>Prensador .....<br>Serralheiro de 3. <sup>a</sup> .....<br>Soldador de 3. <sup>a</sup> .....<br>Telefonista .....<br>Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> .....                                     | 11 000\$00      |
| XIII   | Ajudante de motorista de pesados Contínuo .....<br>Pré-oficial electricista do 2. <sup>º</sup> ano ...<br>Preparador auxiliar de laboratório   | 10 400\$00      |
| XIV    | Auxiliar de fabrico .....<br>Auxiliar de laboratório .....<br>Guarda .....<br>Praticante metalúrgico do 2. <sup>º</sup> ano<br>Pré-oficial electricista do 1. <sup>º</sup> ano ...<br>Servente .....   | 9 800\$00       |
| XV     | Ajudante de oficial electricista (1. <sup>º</sup> e 2. <sup>º</sup> ano) .....<br>Praticante metalúrgico do 1. <sup>º</sup> ano<br>Trabalhador de limpeza .....  | 7 900\$00       |
| XVI    | Aprendiz de electricista .....<br>Aprendiz metalúrgico do 3. <sup>º</sup> ano ou de 17 anos .....<br>Paquete do 3. <sup>º</sup> ano ou de 17 anos  | 5 700\$00       |
| XVII   | Aprendiz metalúrgico do 2. <sup>º</sup> ano ou de 16 anos .....<br>Paquete do 2. <sup>º</sup> ano ou de 16 anos  | 5 100\$00       |
| XVIII  | Aprendiz metalúrgico do 1. <sup>º</sup> ano ou de 14/15 anos .....<br>Paquete do 1. <sup>º</sup> ano ou de 14/15 anos  | 4 500\$00       |

#### ANEXO IV

#### Segurança, saúde e higiene no trabalho

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### (Obrigações das empresas e garantias dos trabalhadores)

1 — As empresas obrigam-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e promover iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### (Constituição da comissão de segurança)

1 — A comissão de segurança tem um número variável de membros eleitos democraticamente. O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2 — A comissão é coadjuvada por um encarregado de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço do pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas na mesma empresa, poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

4 — A função de membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5 — Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança serão eleitos anualmente e notificados pelos sindicatos outorgantes às direcções das empresas.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

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

1 — A comissão de segurança compete, nomeadamente:

a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios das empresas sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas da convenção, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Apresentar sugestões às empresas destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;

f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;

g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspecção do Trabalho e à 2.ª Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2 — Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou subcomissão de segurança, em qualquer empresa ou sua dependência, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o encarregado de segurança.

3 — Cópias dos relatórios previstos na alínea g) do n.º 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Deveres específicos das empresas)

As empresas devem:

a) Dar o seu apoio às comissões de segurança e aos encarregados de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

b) Consultar as comissões de segurança ou os encarregados de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações das comissões de segurança ou dos encarregados de segurança;

d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Despesas com a comissão de segurança)

Os encargos com o funcionamento das comissões de segurança (CS) são suportados pelas respectivas empresas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Disposições transitórias)

As empresas são obrigadas a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no

prazo de quinze dias, a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do encarregado de segurança e a composição das comissões e sub-comissões de segurança, se a elas houver lugar.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Encarregado de segurança, suas atribuições)

Em cada empresa deve existir, pelo menos, um encarregado de segurança com as seguintes atribuições:

a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;

b) Colaborar com as comissões de segurança e secretáriá-las;

c) Submeter à apreciação das comissões de segurança, no primeiro mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que carecem de ser eliminadas;

d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Reuniões das comissões de segurança)

1 — As comissões de segurança reunir-se-ão ordinariamente uma vez por mês e devem elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, quando necessário.

2 — As comissões de segurança podem solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.

3 — A Inspecção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança quando o julgar necessário.

4 — Sempre que esteja presente o funcionário da Inspecção do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Serviços médicos do trabalho, suas atribuições)

1 — A empresa deve ter de serviço médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de cem trabalhadores.

2 — Compete, em especial, ao médico do trabalho:

a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;

c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3 — Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

a) Aconselhar as empresas e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como das destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;

c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Regulamento de higiene)

###### I — Conservação e limpeza

1 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3 — A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4 — Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituir uma fonte de infecção.

###### II — Arejamento e ventilação

5 — Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns postas à disposição do pessoal devem ser convenientemente arejados.

6 — É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixo não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;

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

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

###### III — Iluminação

8 — Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9 — É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão de luz e das iluminações directas muito intensas;

c) Para eliminar todo o encandearamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10 — Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

###### IV — Temperatura

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

12 — Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13 — É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

###### V — Espaço unitário do trabalho

14 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

###### VI — Água potável

15 — a) A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

b) Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16 — a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de águas potáveis e de água não potável.

#### VII — Lavabos

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postos à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

#### VIII — Sanitários

19 — Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20 — a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiênico.

21 — Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

#### IX — Assentos

22 — Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23 — Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

#### X — Vestiários

24 — Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

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

26 — Devem ser separados os vestiários para homens e mulheres.

#### XI — Locais subterrâneos e semelhantes

27 — Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

#### XII — Primeiros socorros

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

29 — a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado ao menos uma vez por mês, sendo de novo guarnecido nesta ocasião, ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do uso.

c) Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### XIII — Refeitórios

30 — a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

#### XIV — Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31 — Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre os trabalhadores.

#### XV — Poluição

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de controle de poluição do interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

#### Cláusula II.<sup>a</sup>

(Regulamento de segurança no trabalho)

#### XVI — Divulgação do regulamento

33 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, as empresas fornecem, até sessenta dias após a entrada em vigor desta convenção, ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

#### XVII — Modelo

34 — Deste devem constar, nomeadamente, as seguintes indicações:

a) Localização das diversas instalações da empresa;

b) Aparelhos, máquinas e demais equipamento industrial utilizado;

c) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios do funcionamento das instalações fabris;

- d) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social e sistema de abastecimento de água;
- e) Sistemas e normas de prevenção de incêndios;
- f) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
- g) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e a sua discriminação;
- h) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação;
- i) As máximas e mínimas permitidas para iluminação, ventilação, temperatura e nível de intensidade sonora;
- j) Condições respeitantes a instalações eléctricas, controlo, refeitórios, vestiários e a mínimos de espaço de trabalho;
- k) Periodicidade de organização dos cursos para diversos escalões de trabalhadores.

#### ANEXO V

##### Estrutura dos níveis de qualificação, conforme o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

###### 1 — Quadros superiores:

Licenciado ou bacharel dos graus 6, 5, 4, 3, 2, 1-B e 1-A ou equiparados.

###### 2 — Quadros médios:

###### 2.2 — Técnicos da produção e outros:

Técnico de betão.  
Técnico de electrónica.

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

Chefe de bombagem.  
Chefe de central de betão.  
Chefe de secção.  
Chefe de vendas.  
Encarregado de armazém.  
Encarregado de fabrico de blocos.

###### 4 — Profissionais altamente qualificados:

###### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas.

###### 4.2 — Produção:

Oficial principal (electricista e metalúrgico).  
Preparador de trabalho.  
Programador de trabalho.

###### 5 — Profissionais qualificados:

###### 5.1 — Administrativos:

Cobrador.

###### 5.2 — Comércio:

Vendedor.

###### 5.3 — Produção:

Operador de central de betão.  
Condutor-manobrador.  
Preparador de laboratório.  
Expedidor-controlador.  
Motorista de pesados.  
Motorista de ligeiros.  
Operador de drag-line.  
Operador de máquina de blocos.  
Prensador.

###### 5.4 — Outros:

Lubrificador.  
Bate-chapas de 1.ª, 2.ª e 3.ª  
Fresador de 1.ª e 2.ª  
Mecânico de 1.ª, 2.ª e 3.ª  
Oficial electricista com mais de três anos.  
Serralheiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª  
Soldador de 1.ª, 2.ª e 3.ª  
Torneiro mecânico de 1.ª, 2.ª e 3.ª  
Oficial electricista até três anos.  
Fiel de armazém.

###### 6 — Profissionais semiqualificados:

###### 6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.  
Ajudante de motorista de pesados.  
Preparador auxiliar de laboratório.

###### 6.2 — Produção:

Pré-oficial electricista (1.º e 2.º anos).

###### 7 — Profissionais não qualificados:

###### 7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Continuo.  
Guarda.  
Auxiliar de laboratório.  
Auxiliar de fabrico.  
Trabalhador de limpeza.  
Servente.

###### A — Praticantes e aprendizes:

###### A.1 — Praticantes administrativos:

Paquete do 3.º ano ou de 17 anos.  
Paquete do 2.º ano ou de 16 anos.  
Paquete do 1.º ano ou de 14/15 anos.

###### A.3 — Praticantes da produção:

Praticante metalúrgico do 2.º ano.  
Praticante metalúrgico do 1.º ano.  
Ajudante de oficial electricista (1.º e 2.º anos).

###### A.4 — Aprendizes da produção:

Aprendiz electricista.  
Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou de 17 anos.

Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou de 16 anos.

Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou de 14/15 anos.

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

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

Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros:  
*Carlos Martins.*

Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul.  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte.

Sindicato dos Economistas.

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul.

Sindicato dos Engenheiros do Norte.

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

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

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:  
*João Inácio de Freitas.*

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:  
*José António Banheiro da Silva.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Ofícios Correlativos do Centro e Sul:  
*Luis Joaquim Balção.*

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados em Garagens do Distrito do Porto:  
*Luis Joaquim Balção.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:  
*Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:  
*José António Banheiro da Silva.*

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

*José António Banheiro da Silva.*

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:  
*José António Banheiro da Silva.*

Pela Secil-Betão — Indústrias de Betão, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Subbetão — Preparados de Betão, L.da:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Bepor — Betões Portugueses, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Betão Liz, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Jomatel — Emp. de Mat. de Construção, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Norbetão — Materiais de Construção, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Unibetão — Ind. de Betão Preparado, L.da:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Betopal — Betões Preparados, S. A. R. L.:  
*Rui Nobre Rodrigues.*

Pela Fabetão — Soc. Ind. de Fábrica de Betão, L.da:  
*Rui Nobre Rodrigues.*

Pela Pioner — Betão Pronto, L.da:  
*Francisco José da Costa Marques de Carvalho.*

Por Materiais de Construção Ribeiros, L.da:

Por Duarbel — Betões Especiais, L.da:

Pela Concretopo — Fábrica de Betão Pronto, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Betcena — Betões José Guilherme da Costa, L.da:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Construções Gabriel A. S. Couto, L.da:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela Betonsil — Betão de Setúbal, L.da:

Por João Salvador:

Pela Precol — Soc. de Pré-Construção de Estruturas, S. A. R. L.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 29 de Dezembro de 1978, a fl. 5  
do livro n.º 2, com o registo n.º 221, nos termos do  
artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## ACT entre a Sociedade Figueira-Praia, S. A. R. L., e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do acordo

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito do acordo

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, de um lado, a Sociedade Figueira-Praia, S. A. R. L., e, do outro, os trabalhadores ao seu serviço que estejam filiados no Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência e alteração do acordo

1 — Este acordo entra em vigor no quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, sendo válido por dezoito meses se outro não for o prazo fixado por lei por forma imperativa.

Considerando-se sucessivamente prorrogado por igual período de tempo se não for denunciado por qualquer das partes outorgantes com a antecedência

mínima de sessenta dias em relação ao termo do período de vigência que estiver em curso.

2 — A denúncia de acordo tem como objectivo a sua revisão ou a sua substituição.

3 — O processo de revisão ou substituição do texto deste acordo é regulado pela legislação em vigor à data da denúncia.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Direito subsidiário

1 — Em todos os casos não previstos neste acordo aplica-se o disposto na lei reguladora do contrato individual de trabalho em vigor.

2 — Se, por força de promulgação de nova lei do contrato individual de trabalho ou de alteração da actualmente em vigor, for estabelecido um regime mais favorável aos trabalhadores do que o consignado neste acordo, é o novo regime imediatamente aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

3 — Poderá ser objecto de negociações entre as partes outorgantes a revisão de uma ou várias cláusulas deste acordo com o fim exclusivo de as adaptar às novas disposições legais.

4 — A revisão efectuada ao abrigo do disposto no n.<sup>o</sup> 3 desta cláusula não se considera, para efeito do disposto na cláusula 2.<sup>a</sup>, revisão do acordo em vigor, pelo que o contrato revisto fica sujeito, para todos os efeitos, a denúncia, nos termos fixados na mesma cláusula.

## CAPÍTULO II

### Admissão, carteira profissional, quadros e acessos

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão e de provimento

1 — É condição indispensável para a admissão a existência de vaga e, salvo o disposto no número seguinte, a posse da respectiva carteira profissional ou documento que a substitua.

2 — Não carecem de carteira profissional os trabalhadores que desempenham funções não englobadas no sector da sala de jogos tradicionais (empregados de banca) do n.<sup>o</sup> 1 da cláusula 8.<sup>a</sup> deste acordo.

3 — A admissão de profissionais ao abrigo do n.<sup>o</sup> 3 do artigo 5.<sup>o</sup> do Regulamento da Carteira Profissional só poderá ser feita depois de a entidade patronal haver provado não ter profissionais nas condições previstas nos n.<sup>os</sup> 1 e 2 da mesma disposição legal.

4 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior desta cláusula devem satisfazer os requisitos gerais estabelecidos no respectivo Regulamento da Carteira Profissional para o exercício da profissão.

5 — Os lugares de fiscal-chefe e subchefe de sala, serão preenchidos por trabalhadores do respectivo sector ao serviço da empresa, que reúnam experiência e idoneidade profissional reconhecidas que os recomendem para o acesso e sobre os quais não incida o condicionalismo previsto nas diversas alíneas do n.<sup>o</sup> 4 da cláusula 12.<sup>a</sup> deste acordo. O lugar de fiscal-chefe deverá ser preenchido de entre os profissionais com mais de cinco anos de actividade na profissão.

6 — Quando um trabalhador solicite e obtenha dispensa do exercício de funções de chefia e haja sido recrutado de entre os quadros da empresa, terá direito a regressar ao lugar que ocupava anteriormente, desde que contra ele não haja pendente qualquer processo disciplinar.

7 — Na admissão de novos trabalhadores a empresa procurará, sempre que possível, dar preferência aos profissionais desempregados ou, não os hayendo ou não aceitem o lugar, aos que já se encontrem ao seu serviço e reúnam os requisitos indispensáveis.

8 — A empresa poderá recusar a admissão de qualquer trabalhador se contra ele invocar e provar alguma ou algumas das seguintes circunstâncias: ter sido despedido com justa causa pela empresa há menos de cinco anos, ter deixado de trabalhar na empresa há menos de dois anos ou qualquer outro motivo grave devidamente comprovado.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Cursos de aprendizagem e aperfeiçoamento

1 — Quando se justifique, o Sindicato organizará, por sua iniciativa ou a solicitação das empresas, cursos de aprendizagem e aperfeiçoamento para o ingresso na categoria de pagador.

2 — Os cursos funcionarão na sede do Sindicato ou em local a indicar por este.

3 — Compete ao Sindicato designar os instrutores, bem como, de acordo com a legislação aplicável, definir a orientação dos mesmos.

4 — Os cursos e exames realizados a solicitação da empresa e no local por esta escolhido, com o acordo do Sindicato, serão por aquela custeados.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental nos termos dos n.<sup>os</sup> 1 e 2 do artigo 28.<sup>o</sup> do Decreto-Lei n.<sup>o</sup> 372-A/75, de 16 de Julho, sendo expressamente proibida a admissão de trabalhadores, salvo o disposto na cláusula seguinte, ao abrigo do contrato a prazo.

2 — Para os pagadores haverá um período experimental de cento e oitenta dias, podendo a entidade

patronal, no decorrer deste período, contratá-los ou não, depois de ouvido o parecer dos delegados sindicais.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se, todavia, o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que essa circunstância conste do contrato escrito elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, do qual será entregue cópia ao trabalhador e ao Sindicato no acto de admissão.

2 — A prorrogação de validade do contrato celebrado ao abrigo do n.º 1 desta cláusula para além do período indispensável ou a sua transformação em contrato sem prazo sem o parecer favorável dos delegados sindicais torna a empresa responsável pelo pagamento ao trabalhador das gorjetas a que, em condições normais, teria direito ao abrigo do n.º 2 da cláusula 13.<sup>a</sup> deste acordo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Sectores, profissões e categorias

Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as funções desempenhadas (v. anexo 1), nos seguintes sectores, profissões e categorias:

##### SECTOR A

###### Sala de jogos tradicionais

###### Profissão — Empregados de banca:

###### Categorias profissionais:

- a) Chefe de partida;
- b) Fiscal-chefe;
- c) Chefe de banca;
- d) Fiscal de banca;
- e) Pagador.

###### Profissão — Auxiliares de banca:

###### Categorias profissionais:

- f) Ficheiro fixo (caixa tesoureiro);
- g) Ficheiro fixo (caixa vendedora);
- h) Ficheiro fixo (caixa compradora);
- i) Ficheiro volante (maleiro);
- j) Controlador-chefe de identificação;
- l) Controlador de identificação;
- m) Contínuo;
- n) Porteiro.

##### SECTOR B

###### Sala de máquinas automáticas («slot machines»)

###### Profissão — Empregados das salas de máquinas automáticas:

###### Categorias profissionais:

- a) Chefe de sala;
- b) Subchefe de sala;
- c) Fiscal;
- d) Caixa privativo;
- e) Caixa auxiliar fixo;
- f) Caixa auxiliar volante;
- g) Controlador de identificação/bilheteiro;
- h) Porteiro;
- i) Contínuo.

###### Profissão — Técnico de máquinas:

###### Categorias profissionais:

- j) Técnico-chefe;
- l) Técnico;
- m) Técnico-ajudante.

2 — O reconhecimento das categorias profissionais enumeradas nesta cláusula é feito, para os empregados de banca pela carteira profissional e para os restantes trabalhadores pela inscrição no respectivo quadro de pessoal, se outro não for o reconhecimento legal.

3 — Na alteração dos quadros de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que haja de classificar-se os trabalhadores, a empresa deverá adoptar as designações previstas nesta cláusula.

4 — Caso o Sindicato venha a representar mais profissões do que aquelas a que este acordo se aplica, as partes outorgantes promoverão a sua extensão com as necessárias adaptações a essas categorias profissionais, sem que, por esse facto, se deva considerar prejudicado o prazo de vigência do acordo, no seu conjunto, nos termos do disposto na cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal que, para o efeito, ouvirá os delegados sindicais ou o sindicato e respeitará o disposto neste acordo quanto a dotações e densidades.

2 — A entidade patronal remeterá ao sindicato até 30 de Abril de cada ano o quadro de pessoal previsto no Decreto n.º 439/77, de 25 de Outubro.

3 — Se o ACT entrar em vigor após o cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser enviado novo mapa até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência da nova regulamentação.

4 — Um exemplar do quadro do pessoal deverá estar afixado durante o período de três meses para efeitos de reclamação no sector respectivo.

5 — Dentro do período fixado no número anterior poderá o trabalhador apresentar reclamação por irregularidade detectada para o Ministério do Trabalho ou delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, de preferência através do Sindicato.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

1 — Para efeitos do disposto na presente cláusula considera-se como quadro do pessoal a relação de trabalhadores existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — A empresa obriga-se a adequar o quadro mencionado no n.º 1 às regras fixadas nos números seguintes.

3 — É obrigatória a existência de um profissional com a categoria de chefe de partida em cada casino.

4 — O número de fiscais-chefes não excederá 5% do número total de profissionais das alíneas c), d) e e) do sector A do n.º 1 da cláusula 8.<sup>a</sup> com arredondamento por excesso.

5 — O número de chefes de banca e fiscais de banca, considerados no seu conjunto, não poderá ser inferior a 40% nem exceder 50% do número total de pagadores, com arredondamento por defeito.

6 — O número de ficheiros fixos e ficheiros volantes será o seguinte:

a) Ficheiros fixos (caixa compradora e caixa vendedora): não poderão exceder o número de quatro por cada caixa;

b) Ficheiros volantes — não poderão exceder o número de um por cada duas bancas, com arredondamento por excesso.

7 — O número de contínuos será o seguinte:

a) Contínuos da sala de jogos tradicionais — não poderão exceder o número de um por cada duas bancas, com arredondamento por excesso;

b) Contínuos da sala de máquinas automáticas — não poderão exceder o número de um por cada vinte máquinas automáticas.

8 — O número de porteiros será o seguinte:

a) Porteiros da sala de jogos tradicionais — não poderão exceder o número de quatro;

b) Porteiros da sala de máquinas automáticas — não poderá exceder o número de quatro.

9 — O número de controladores de identificação será o seguinte:

a) Controladores de identificação das salas de jogos tradicionais — não poderá exceder o número de cinco;

b) Controlador de identificação da sala de máquinas automáticas — não poderá exceder o número de cinco.

10 — É obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados, quando em cada casino:

a) Subchefe de sala — o número de trabalhadores de todas as categorias nas salas de máquinas automáticas excede cinqüenta;

b) Controlador de identificação (chefe) — o número de controladores das salas de jogos tradicionais e das salas de máquinas automáticas excede oito (a preencher de entre os controladores de identificação das salas de jogos tradicionais);

c) Caixa tesoureiro — o número de ficheiros fixos e volantes excede vinte;

d) Caixa privativo. — O número de caixas fixos e de caixas volantes excede vinte;

e) Técnico-ajudante. — O número de técnicos de máquinas seja igual a dois, provendo-se tantas unidades quantas correspondentes aos múltiplos do número de técnicos indicados;

f) Fiscais. — O número de fiscais não poderá ser superior a quatro nem inferior a dois;

g) Caixas fixos. — O número de caixas fixos não poderá ser inferior a cinco;

h) Caixas volantes. — O número de caixas volantes não poderá ser inferior a três.

11 — As vagas que ocorrerem pela aplicação destas regras deverão ser imediatamente preenchidas. Os lugares que estiverem para além do quadro serão extintos à medida que forem vagando.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoções e antiguidades

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria a que corresponda nível de qualificação superior, independentemente dos sectores em que se encontra e a que ascenda.

2 — As promoções, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 4.<sup>a</sup> e no número seguinte desta cláusula, dependem de resolução da entidade patronal, ouvidos os delegados sindicais.

3 — Nas promoções a chefe de banca e fiscais de banca observar-se-á o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º do Regulamento da Carteira Profissional.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — Para preenchimento das vagas que ocorrerem, a entidade patronal obriga-se a comunicá-las aos trabalhadores através dos delegados sindicais, logo que as mesmas se verifiquem ou quando delas tenha conhecimento efectivo, podendo a elas concorrer todos os trabalhadores da empresa quando tiverem prefe-

rência nos termos deste acordo, não podendo, porém, as referidas vagas ser preenchidas antes de decorridos quinze dias a contar da data da comunicação.

2 — As vagas que ocorrerem nos lugares de chefia deverão ser preenchidas nos termos do n.º 5 da cláusula 4.ª

3 — O chefe de partida e o chefe de sala poderão ser livremente recrutados pela empresa de entre quem possua as habilitações indispensáveis, entendendo-se por habilitação indispensável para o chefe de partida a posse de carteira profissional e mais de cinco anos de antiguidade na profissão.

4 — A empresa poderá invocar para recusa de promoção ou de transferência para preenchimento de vaga, o seguinte:

a) A não existência de vaga no quadro elaborado nos termos deste acordo;

b) Ter sido o trabalhador punido nos últimos dois anos com pena disciplinar superior à de repreensão registada;

c) Haver sido o trabalhador condenado nos últimos cinco anos por algum dos crimes seguintes: furto, roubo, burla, abuso de confiança, quebra fraudulenta, falsidade e fogo posto.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 13.ª

###### Obrigações da entidade patronal

1 — A entidade patronal é obrigada a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

b) Passar atestados de comportamento e de competência profissional, que serão obrigatoriamente subscritos pelo chefe de partida, quando solicitados pelos trabalhadores nos termos em que a lei o permita;

c) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, salvo o estipulado na cláusula 58.ª deste acordo e o estipulado no Regulamento da Carteira Profissional, desde que tal não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da situação do trabalhador;

e) Facultar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho, promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriados;

f) Accompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

g) Dispensar, nos termos legais, os trabalhadores dirigentes e delegados de organismos sindicais ou membros de comissões instituídas por lei ou pelo presente acordo, para o exercício das suas funções;

h) Proceder com isenção e espírito de justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores, que, porém, só poderão ser punidos depois de devidamente instaurado o competente processo disciplinar.

2 — A entidade patronal é ainda obrigada, como fiel depositária das gorjetas/gratificações auferidas pelos empregados das salas de jogos tradicionais, nos termos do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 41 812, de 9 de Agosto de 1958, a proceder à sua distribuição pelos trabalhadores do sector A do n.º 1 da cláusula 8.ª, de acordo com o regulamento de distribuição aprovado por despacho de 9 de Abril de 1974, ou por legislação que o substitua.

##### Cláusula 14.ª

###### Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Obedecer à empresa em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções dadas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Guardar segredo profissional;

d) Defender os legítimos interesses da empresa;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a entidade patronal, o sindicato e seus delegados e as comissões instituídas por lei e pelo presente acordo, em tudo o que respeita às relações de trabalho;

i) Proceder de harmonia com a lei e o presente acordo em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

j) Louvar e propor louvores quando exerçam funções de chefia;

l) Desempenhar, dentro do seu período normal de trabalho, o serviço dos colegas que se encontrem ausentes por motivo de doença comprovada;

m) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a apredizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los, a fim de os tornar profissionais aptos;

n) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

o) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, nomeadamente frequentando, quando indicados pelo chefe de partida, os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela empresa.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patro-

nal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce os seus direitos ou obrigações legais inerentes a este acordo e aplicar-lhe sanção por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Diminuir o vencimento;
- d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo condicionalismo legal que tal autorize;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro;
- h) Punir o trabalhador sem prévia elaboração do competente processo disciplinar e antes de ouvir os delegados sindicais, quando a pena aplicável exceda a de repreensão simples.

2 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal punida, a prática dos actos referidos nesta cláusula e, em geral, o não cumprimento, por parte da entidade patronal, do disposto neste ACT.

#### CAPÍTULO IV

##### Prestação de trabalho

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Competência da entidade patronal

Dentro dos limites decorrentes do presente acordo, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à entidade patronal fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigí-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia por ela própria organizada, depois de ouvido o parecer dos delegados sindicais.

###### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores abrangidos por este acordo será, em relação às categorias previstas na cláusula 8.<sup>a</sup>, o seguinte:

- a) Chefe de partida e fiscais-chefes — Os profissionais exercendo estas funções poderão ser isentos de horário de trabalho, com o seu prévio acordo;

- b) Chefe de banca e fiscal de banca — Sete horas de trabalho efectivo numa permanência de dez horas;
- c) Pagadores de banca — Seis horas de trabalho efectivo numa permanência de nove horas;
- d) Restantes trabalhadores — Sete horas de trabalho efectivo numa permanência de dez horas.

2 — O período de trabalho contínuo para os profissionais mencionados na alínea b) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser superior a três horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

3 — O período de trabalho contínuo para os trabalhadores mencionados na alínea c) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser superior a duas horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

4 — O período de trabalho contínuo para os trabalhadores mencionados na alínea d) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser superior a três horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

5 — Se as circunstâncias justificarem, o período normal de trabalho efectivo para a categoria de trabalhadores referidos na alínea c) do n.º 1 desta cláusula poderá ser alargado até sete horas diárias numa permanência de dez horas, com períodos de trabalho contínuo até duas horas e trinta minutos, por acordo entre a entidade patronal e os delegados sindicais, que obrigatoriamente devem obter parecer favorável da maioria dos trabalhadores abrangidos, acordo esse que passará a ser obrigatório para todos os trabalhadores.

6 — Em relação a todos os trabalhadores, será atribuído um descanso para refeição nunca inferior a duas horas, o qual será contado como permanência.

7 — Deverá entender-se por período de permanência o tempo que decorre entre a hora estabelecida no horário para entrada e o momento da saída.

8 — Os trabalhadores terão direito, durante as interrupções referidas nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula, bem como no período mencionado no n.º 6 da mesma, a abandonar as instalações do Casino.

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Períodos de permanência e de trabalho

1 — Os períodos de permanência e de trabalho fixados no respectivo horário elaborado nos termos deste acordo serão, simultaneamente, períodos máximos e mínimos.

2 — Qualquer redução de permanência ou de trabalho efectivo a um trabalhador implica automaticamente igual redução aos restantes de igual categoria, salvo quando os delegados sindicais considerarem que

condições particulares devidamente comprovadas aconselham a redução do período de trabalho ou de permanência a um trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

O horário de trabalho será elaborado pela entidade patronal de harmonia com o presente acordo, ouvidos o chefe de partida e os delegados sindicais, ficando o mesmo sujeito à aprovação pelas entidades competentes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas prefixadas e estabelecidas no horário de trabalho, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecipação de dez minutos.

2 — Não será considerado infracção ao horário de trabalho o facto de um trabalhador ser forçado a prolongar o seu serviço até quinze minutos para além do período estabelecido, quando assim o justifique a natureza das operações a que está a proceder. Porém, se o prolongamento exceder aquele tempo, será todo ele considerado como trabalho extraordinário.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

Poderá ser requerida isenção do horário de trabalho para os profissionais que exerçam funções de chefe de partida, fiscais-chefes, chefes de sala e subchefe de sala.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorrerem motivos justificados nos termos da lei.

3 — O trabalho extraordinário será registado em livros próprios imediatamente antes e depois, respectivamente, do seu início e do seu termo.

## CAPÍTULO V

### Retribuições do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo II do presente acordo.

2 — Consideram-se incluídas nas retribuições mínimas mensais as garantias de vencimento dadas pela entidade patronal aos trabalhadores mesmo quando não haja o seu efectivo pagamento, total ou parcialmente, em virtude da existência de gorjetas/gratificações a que o trabalhador tem direito nos termos do n.º 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário prestado em cada dia dá direito a remuneração especial, que será igual ao resultado das expressões:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12 \text{ meses}}{\text{Horas semanais} \times 52 \text{ semanas}}$$

$$\text{Salário diário} = \frac{\text{Vencimento mensal}}{30 \text{ dias}}$$

acrescido de 50 % na primeira hora e de 100 % nas seguintes.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuição pelo trabalho nocturno

As retribuições fixadas no anexo II englobam já a retribuição especial pelo serviço nocturno.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal dá direito ao trabalhador ao vencimento que auferiria se não trabalhasse e ao vencimento pelo trabalho efectivamente prestado acrescido de 100 %.

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a descansar os dias equivalentes nos três dias subsequentes. Por acordo dos interessados este período poderá ser alargado.

3 — Aplica-se ao trabalho prestado nos feriados obrigatórios o disposto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição por isenção de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição especial, que não pode ser inferior a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de férias correspondente ao

período de férias a que tiverem direito, de montante igual ao vencimento ou ao vencimento acrescido de garantia, se for este o sistema em vigor na empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio equivalente a um mês de vencimento mensal ou de vencimento acrescido da garantia, se for este o sistema em vigor na empresa.

2 — Os trabalhadores que não tenham prestado um ano de trabalho efectivo por razões que lhes respeitem, receberão um subsídio, calculado nos termos do número anterior, proporcional ao tempo de serviço prestado.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Como prémio de antiguidade serão atribuídas diuturnidades de 500\$ mensais aos trabalhadores que completem ou hajam completado dez, quinze, vinte, vinte e cinco e trinta anos de serviço na empresa, independentemente da actividade exercida.

2 — Na data da entrada em vigor deste acordo não poderão ser atribuídas mais de duas diuturnidades, considerando-se equivalentes a quinze anos de actividade todas as que excedam este limite.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição em caso de substituição temporária

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

2 — Se a substituição durar mais de seis meses, o substituto manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função, salvo tratando-se de substituição motivada por doença ou serviço militar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição em caso de acumulação de funções

Sempre que um trabalhador exerce funções inerentes a mais de uma categoria, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada enquanto durar essa acumulação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Abono para faltas

1 — Os trabalhadores a seguir indicados têm direito, mensalmente, aos seguintes abonos para faltas:

a) Ficheiros fixos, ficheiros volantes e caixas das salas de máquinas — 600\$ cada um;

b) Controladores de identificação — 300\$ cada um.

2 — Os abonos para faltas só serão pagos desde que o trabalhador tenha, em cada mês, pelo menos, vinte dias de trabalho efectivo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Documento comprovativo da retribuição e das gorjetas/gratificações

No acto de pagamento da retribuição e das gorjetas/gratificações, a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação da retribuição fixa e das importâncias relativas a trabalho extraordinário, dias de descanso e nocturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Pagamento das gorjetas/gratificações

Do documento comprovativo do pagamento das gorjetas/gratificações a empresa obriga-se a enviar uma cópia ao sindicato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Pagamento de férias, respectivo subsídio e subsídio de Natal em caso de cessação do contrato de trabalho

Em caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador o período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se o trabalhador as tiver já gozado, o período de férias e o subsídio correspondente relativo ao ano da cessação do contrato e subsídio de Natal proporcionalmente ao período de trabalho prestado.

#### CAPÍTULO VI

##### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — a) Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a dois dias de descanso consecutivos, semanalmente, de harmonia com o mapa de horário de trabalho elaborado nos termos das cláusulas aplicáveis deste acordo, podendo, porém, ser de um dia sempre que o serviço o justifique.

1 — b) No período em que se verifique um horário em dois dias de folga, se o trabalhador for chamado a prestar serviço só terá direito a ser remunerado extraordinariamente e compensado nas folgas apenas por um dos dias.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- 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;  
Feriado municipal.

3 — É obrigatório o encerramento da empresa na Sexta-Feira Santa, que poderá efectivar-se na segunda-feira imediata, na véspera do dia de Natal e em mais um dia em que venha a estabelecer-se acordo entre a empresa e o Sindicato.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Duração de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar trinta dias de férias por cada ano.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por compensação monetária ou qualquer outra, ainda que o trabalhador dê o seu acordo, salvo o disposto na cláusula 36.<sup>a</sup>

5 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se a entidade patronal o autorizar a isso.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Época de férias

1 — A época de férias será a que for fixada no quadro para o efeito organizado pela empresa de acordo com o interessado. Na falta de acordo as férias terão de ser obrigatoriamente fixadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — O quadro mencionado no número anterior deverá ser organizado de forma que, sempre que possível, no decurso de quatro anos seguidos, o trabalhador tenha férias num mês de cada um dos quatro trimestres do ano, salvo nos casos em que haja sistema diferente.

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

4 — O mapa de férias deverá ser afixado até 15 de Dezembro do ano anterior àquele a que as férias respeitam.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos; todavia, com o acordo de ambas as partes, poderá gozá-las interpoladamente, não podendo fazê-lo em períodos inferiores a quinze dias.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Sempre que os trabalhadores abrangidos por este acordo se encontrem, por motivo de doença, impossibilitados de entrar no gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível e uma vez obtida dos Serviços Médico-Sociais a alta respectiva.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que a entidade patronal e o trabalhador acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta. Se neste último caso os dias de férias em falta excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, pelos Serviços Médico-Sociais ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

6 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;

c) Durante dois dias, por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) 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 do Sindicato e na de membro de comissões de trabalhadores ou da comissão paritária;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, durante os dias de realização das mesmas;

f) 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;

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

h) Durante um dia, quando da doação de sangue a título gracioso;

i) Durante dois dias, por nascimento de filho.

7 — As faltas justificadas, salvo o disposto no n.º 9, não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente perda ou diminuição da retribuição.

8 — A justificação das faltas deve ser feita nas seguintes condições:

a) Quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível;

c) O não cumprimento do disposto nas alíneas anteriores torna as faltas injustificadas;

d) A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

9 — Embora justificadas, não há lugar a retribuição das faltas, quando se verificarem as seguintes situações:

a) Dadas nos casos previstos na alínea a) do n.º 6 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo, devendo neste caso a empresa pagar o subsídio complementar de doença até ao limite de vinte dias por ano, seguidos ou interpolados;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que haja lugar a subsídio ou seguro.

#### Cláusula 43.ª

##### Faltas injustificadas

1 — São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 6 da cláusula anterior.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

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

6 — São consideradas não justificadas as faltas das ao abrigo da cláusula anterior quando não tiver havido prova da sua veracidade, depois de solicitadas pela entidade patronal ou delegado sindical.

#### Cláusula 44.ª

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria e antiguidade correspondentes, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência e do despacho ministerial sobre distribuição das gratificações recebidas pelos trabalhadores das salas de jogos tradicionais.

2 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 6 da cláusula 42.ª deste Acordo, 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.

3 — Quando se pressuponha e se prove, através da entidade patronal ou do delegado sindical, que o impedimento é abusivo e falso de veracidade, ao trabalhador em falta poderão ser aplicadas sanções desde a perda de remuneração até ao despedimento com justa causa.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, o qual deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — O contrato de trabalho caduca quando:

- a) Tenha expirado o prazo para que foi estabelecido;
- b) Se verifique a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu serviço ou de a empresa o receber;
- c) O trabalhador se reformar.

4 — Entende-se por justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediatamente e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

5 — Considera-se despedimento colectivo, para efeitos de cessação do contrato de trabalho, a cessação de contratos de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses que abranja, pelo menos, cinco trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

6 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, nos termos da cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — Do documento referido no n.<sup>o</sup> 2 da cláusula 45.<sup>a</sup> podem constar outros efeitos que as partes queiram atribuir desde que estes não contrariem as leis gerais de trabalho.

2 — São, todavia, nulas as cláusulas segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

3 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo o trabalhador pode revogá-lo unilateralmente, perdendo, todavia, a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que prove que o acordo de cessação foi assinado sob coacção ou devido a dolo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Caducidade do contrato de trabalho

O disposto no n.<sup>o</sup> 3 da cláusula 45.<sup>a</sup> não prejudica o disposto na lei do contrato individual de trabalho sobre a estipulação do prazo com o fim de iludir as disposições dos contratos sem prazo nem a passagem do contrato sem prazo quando o trabalhador haja continuado ao serviço da entidade patronal para além do prazo para que foi contratado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Despedimento com justa causa

1 — São considerados comportamentos suscetíveis de despedimento com justa causa os previstos na lei, nomeadamente os seguintes:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicos superiores;
- b) Violção 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 prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes 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 à justificação de faltas;

2 — Para apuramento dos motivos que poderão determinar a existência de justa causa de despedimento, a empresa instaurará um processo disciplinar, o qual

será escrito e conterá obrigatoriamente a audição do trabalhador através da elaboração de uma nota de culpa com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados, bem como a realização das diligências de prova por ele requeridas.

3 — Constitui nulidade insuprível a não elaboração por escrito do processo disciplinar, o não envio da nota de culpa ao trabalhador, a não realização das diligências de prova por ele requeridas e a não audição da comissão de trabalhadores, quando ela exista.

4 — Na parte não expressamente contemplada nos números anteriores e na cláusula seguinte é aplicável o disposto nos artigos 9.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 372-A/75, com as redacções dos Decretos-Leis n.ºs 84/76 e 841-C/76 e Lei n.º 48/77.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade da empresa pela invocação abusiva de justa causa**

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data de sentença, bem como à sua reintegração no respectivo posto de trabalho com a antiguidade que lhe competia.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se como integrantes da prestação pecuniária as gorjetas/gratificações a que o trabalhador teria direito, caso não tivesse sido despedido.

4 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de um mês de retribuição (vencimento+gorjetas/gratificações) por cada ano completo ou fracção de antiguidade, num mínimo de três meses de retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Despedimento colectivo**

Ao despedimento colectivo é aplicável o disposto nos artigos 13.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 372-A/75, com as redacções introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 84/76 e 841-C/76 e Lei n.º 48/77.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho com ou sem aviso prévio.

2 — O aviso prévio, quando exigível, será de dois meses, salvo se o trabalhador tiver menos de dois anos completos de antiguidade, caso em que será de um mês.

3 — O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio nas situações seguintes:

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

4 — A cessação do contrato nos termos do número anterior dá ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 4 da cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Transmissão da posição que do presente acordo decorre para a entidade patronal**

A posição que do presente acordo decorre para a entidade patronal transmite-se à nova concessionária, qualquer que seja o título de aquisição do direito à exploração da zona de jogo.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário e falência**

1 — Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste acordo em caso de encerramento temporário do estabelecimento em que prestam serviço.

2 — A falência não faz caducar os contratos de trabalho, transferindo-se os mesmos para o titular do direito à exploração da zona de jogo.

3 — Os signatários deste acordo comprometem-se a rever no prazo máximo de trinta dias as cláusulas 28.<sup>a</sup>, 29.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup> e anexo II constantes do presente acordo, caso se verifique alteração da laboração anual, a fim de as adaptar ao novo período de funcionamento.

#### CAPÍTULO VIII

##### **Comissões de conciliação e julgamento e paritária e delegados sindicais**

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Comissão de conciliação e julgamento**

As questões emergentes das relações individuais de trabalho serão obrigatoriamente objecto de tentativa de conciliação e julgamento nos termos da lei.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — É constituída, nos termos do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com a redacção dos De-

cretos-Leis n.ºs 88/76 e 353-G/77, uma comissão paritária composta por quatro membros, dois de cada uma das partes outorgantes, com a competência para interpretar as disposições do presente acordo.

2 — Qualquer das partes pode convocar a reunião desta comissão.

3 — A não comparecência de uma das partes depois de devidamente notificada por carta registada, com a antecedência de oito dias, significará, para todos os efeitos legais, a concordância com a proposta de deliberação apresentada pela outra parte, considerando-se a mesma aprovada por unanimidade.

4 — A convocação especificará a proposta de deliberação apresentada pela parte convocante.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1 — O sindicato tem o direito de desenvolver actividade sindical na empresa através dos delegados sindicais ou outros delegados.

2 — Além das atribuições que, por este acordo, são conferidas aos delegados sindicais ou outros delegados como representantes do sindicato outorgante e das que lhe são conferidas pela lei cabe aos delegados a fiscalização e *contrôle* da aplicação deste acordo.

#### CAPÍTULO IX

##### Apuramento diário dos resultados

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Apuramento diário dos resultados

1 — O apuramento dos resultados das bancas e das máquinas de jogos será feito diariamente pelos trabalhadores em serviço no momento do encerramento.

2 — O apuramento será lançado em mapas próprios, elaborados em triplicado, dos quais será entregue o original à empresa, o duplicado à inspecção de jogos e o triplicado à comissão sindical ou delegado sindical.

#### CAPÍTULO X

##### Protecção na invalidez e na morte

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Protecção na Invalidez

1 — Ao trabalhador que ficar afectado de incapacidade permanente parcial por doença que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes

à sua categoria, a entidade patronal obriga-se a dar-lhe ocupação em actividade compatível com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado, se ele o pedir, por escrito, no prazo de trinta dias a contar da alta e da constatação médica da incapacidade, se houver ou logo que haja vaga que permita a sua colocação.

2 — Caso a incapacidade a que se refere o número anterior resultar de acidente de trabalho ao serviço da entidade patronal, esta colocará o trabalhador no ponto da tabela salarial correspondente ao vencimento base da sua nova categoria acrescido das diuturnidades vencidas que vinha auferindo na anterior ou, não havendo correspondência, no ponto imediatamente superior.

3 — Caso a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ao serviço da entidade patronal, o trabalhador a ser admitido será incluído no primeiro ponto da tabela salarial correspondente à sua nova categoria profissional.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Protecção na morte

Por morte do trabalhador é devido aos herdeiros o pagamento, por inteiro, da retribuição do mês em que se registou o falecimento, bem como a parte correspondente a férias e subsídio de férias, subsídio de Natal e quaisquer outras remunerações já vencidas.

#### CAPÍTULO XI

##### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo colectivo para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos indicados nos números seguintes.

2 — Durante o período de gravidez e até três meses após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

3 — Por ocasião do parto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença de noventa dias, que poderá ter início um mês antes do parto. No caso de aborto essa licença será de trinta dias.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida no número anterior.

5 — Durante a licença referida no n.º 3 a mulher trabalhadora mantém o direito a receber a retri-

buição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da Previdência a que tenha direito, até valor igual ao pago pela empresa.

6 — No caso de o subsídio da previdência exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

7 — As mulheres trabalhadoras que desejem aleitar os seus filhos podem interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, durante os primeiros seis meses após o termo da licença de parto. Se a mulher trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início ou antes do final do seu período normal de trabalho, sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias.

8 — As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas do trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo.

9 — Durante a gravidez e até seis meses após o parto, é facultada à trabalhadora a possibilidade de se recusar a prestar serviço depois das 0 horas.

## CAPÍTULO XII

### Higiene e conforto no trabalho

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Condições gerais de higiene

1 — As salas de trabalho e as destinadas a descanso dos trabalhadores devem ser dotadas de luz, de arejamento e conforto exigíveis ao exercício das profissões.

2 — Os vestiários devem oferecer todas as condições de higiene e conforto, quer individual quer colectiva, obrigando-se ainda a entidade patronal a:

- a) Dotar cada trabalhador com armário individual;
- b) Dotar o quarto de banho com chuveiro e lavatório com água corrente fria e quente.

3 — Compete aos delegados sindicais proceder à apresentação de sugestões destinadas a assegurar as condições previstas nesta cláusula, obrigando-se a entidade patronal a cumpri-las no prazo máximo de três meses depois da apresentação por escrito das sugestões.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Obrigações especificadas da empresa

I — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Manter nas zonas de trabalho sistemas de iluminação eléctrica e de ar condicionado adequados;
- b) Procurar que as condições de trabalho se possam processar com maior comodidade possível;

c) Almofadar as cadeiras para uso dos pagadores, devendo o fundo ter duas faces reversíveis e serem reguláveis em altura;

d) Promover, quando necessário, nunca em período inferior a doze meses, conjuntamente com os delegados sindicais, à substituição do trajo de trabalho, que de modo algum pode ter características de farda, oferecendo o tecido das peças a substituir;

e) Manter as salas de descanso dos profissionais com os requisitos indispensáveis ao conforto, convívio e para fins informativo-culturais mantê-la com um aparelho de televisão e um rádio;

f) Pôr à disposição dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa gabinete apropriado com os requisitos imprescindíveis para a sua actuação.

2 — Os trabalhadores poderão frequentar livremente as instalações do Casino cujo acesso não seja vedado por lei, desde que fora dos períodos de permanência indicados no horário de trabalho e sujeitando-se aos condicionalismos postos aos seus frequentadores.

## CAPÍTULO XII

### Quotização sindical, recompensas e sanções

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Desconto da quotização sindical

1 — Nos termos do artigo 2.<sup>º</sup> da Lei n.º 57/77, a entidade patronal obriga-se a proceder à cobrança da quotização sindical por dedução no salário dos trabalhadores abrangidos por este acordo.

2 — A entidade patronal obriga-se a enviar para a sede do Sindicato as quotas deduzidas nos termos do artigo anterior até ao dia 5 de cada mês.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Recompensas

1 — Aos trabalhadores que se distinguirem pela sua competência, zelo, dedicação ou serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito.

2 — As recompensas mencionadas deverão ser inscritas nas folhas de serviços do trabalhador e comunicadas aos delegados sindicais.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a sua gravidade, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de vencimento;
- d) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas b), c) e d) do número anterior não podem ser aplicadas sem instauração do competente processo disciplinar nos termos dos n.º 2 a 4 da cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção, à imputabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e em cada ano civil o total de trinta dias.

5 — Da aplicação das sanções previstas nesta cláusula pode o trabalhador recorrer para os órgãos jurisdicionais competentes.

6 — Os dias em que o trabalhador esteja impedido de trabalhar devido à aplicação de pena de suspensão emergente do processo disciplinar serão descontados na antiguidade.

7 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos trinta dias posteriores à infracção ou ao conhecimento desta pela entidade patronal nos casos em que não seja de presumir o seu conhecimento imediato.

8 — Para efeito do disposto no número anterior, entende-se que a falta é conhecida da entidade patronal quando ela for do conhecimento de qualquer superior hierárquico do infractor.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Proibição de suspensão de trabalho

1 — É expressamente proibido à entidade patronal suspender qualquer trabalhador da prestação do seu serviço, a não ser por força da aplicação de sanção que lhe corresponder.

2 — A suspensão preventiva só é permitida nos casos das alíneas c), i) e j) do n.º 1 da cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — A prática de qualquer acto que se enquadre no número anterior constitui sanção abusiva punível nos termos da cláusula seguinte.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula 14.<sup>a</sup>;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, comissões instituídas

por lei, delegados sindicais e outros cargos ou funções representativas;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam;

e) A aplicação de sanção superior à prevista no n.º 4 da cláusula 65.<sup>a</sup>

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparéncia de punição de outra falta, quando levada a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação de candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanção abusiva

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

2 — A indemnização não poderá ser inferior ao décuplo dos vencimentos perdidos (retribuição + gorjetas/gratificações), caso de suspensão sem vencimento ou de despedimento com invocação injustificada de justa causa.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições transitórias

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

Os trabalhadores classificados ao abrigo de ACT anteriores nas categorias profissionais de vigilante-chefe e vigilante serão automaticamente reclassificados nas de chefe de sala e fiscal, respectivamente.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

As cláusulas de expressão pecuniária e as tabelas salariais reportam-se a 1 de Maio.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

O montante global anual afecto ao aumento das tabelas salariais é de 163 350\$ (23,69%) em relação às tabelas aprovadas em 30 de Abril de 1976, observando-se a limitação fixada no n.º 2 do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

Figueira da Foz, 2 de Junho de 1978.

Pela Sociedade Figueira-Praia, S. A. R. L.  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos:  
(Assinaturas ilegíveis.)

**ANEXO I**  
**Estrutura de níveis de qualificação**

| Níveis de qualificação                 | Categorias profissionais         | Funções  |
|--|----------------------------------|--|
| 1 — Quadros superiores .....           | Chefe de partida .....           | Dirigir e fiscalizar todos os serviços das salas de jogos tradicionais e de máquinas automáticas.  |
|  | Fiscal-chefe .....               | Coadjuvar e substituir o chefe de partida nas suas ausências e impedimentos.   |
|  | Chefe de sala .....              | Coadjuvar o chefe de partida e fiscal-chefe no respectivo sector.  |
| 2 — Quadros médios                     | 2.2 — Técnicos de produção ..... | Técnico-chefe .....  |
|  |                                  | Controlador-chefe de identificação .....   |
|  |                                  | Chefe de banca .....   |
|  |                                  | Fiscal de banca .....  |
| 3 — Encarregados e contramestres ..... | Subchefe de sala .....           | Verificar as marcações feitas pelos jogadores, proceder antes da voz de «nada mais» às marcações que lhe sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa de jogo, fiscalizar os trocos e pagamentos efectuados pelos jogadores e dirigir o funcionamento das mesas de jogo na falta ou ausência do chefe de banca.  |
|  | Fiscal .....                     | Coadjuvar o chefe de sala, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos com as mesmas atribuições deste.  |
| 5 — Profissionais qualificados .....   | 5.3 — Produção .....             | Técnico .....  |
|  |                                  | Ficheiro fixo (caixa tesouraria).  |
|  |                                  | Caixa privativo .....  |
|  | 5.4 — Outros .....               | Pagador .....  |
|  |                                  | Lançar as bolas e dados, baralhar, estender, distribuir e recolher cartas, oferecer os dados ao jogador e recolhê-los, proceder antes da voz do «nada mais» às marcações que lhe sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa do jogo, fazer os anúncios relativos ao funcionamento dos jogos, recolher o dinheiro ou fichas perdidos ao jogo e realizar o pagamento dos prémios correspondentes às paradas. |

| Níveis de qualificação                    |  | Categorias profissionais                      | Funções  |
|---|--|---|--|
| 6 — Profissionais semi-qualificados ..... | 6.1 — Administrativos e produção ..... | Controlador de identificação (SJT).           | Identificar os indivíduos que pretendam obter cartão de ingresso nas salas de jogos e cobrar os impostos devidos em colaboração com os serviços locais da Inspecção de Jogos.                                |
|   |  | Controlador de identificação/bilheteiro (SM). | Nas salas de máquinas: identificar os indivíduos que pretendam obter cartão de ingresso nas salas de jogos e vender os bilhetes correspondentes em colaboração com os serviços locais da Inspecção de Jogos. |
|   |  | Técnico-ajudante .....                        | Auxiliar o técnico de máquinas.  |
|   |  | Caixa auxiliar fixo .....                     | Vender moedas ao público no balcão.  |
|   |  | Caixa auxiliar volante .....                  | Efectuar trocos para habilitar o público a jogar nas máquinas automáticas.   |
|   |  | Ficheiro fixo (caixa vendedor).               | Fornecer fichas para as bancas e aos jogadores, quer directamente, quer por intermédio dos ficheiros volantes, e preenchimento de impressos e livros relativos aos jogos.                                    |
|   |  | Ficheiro fixo (caixa comprador).              | Trocá-los aos jogadores as fichas por dinheiro, remetendo-as posteriormente para a caixa-vendedora, que o reembolsará em dinheiro, e preenchimento de impressos e livros relativos aos jogos.                |
|   |  | Ficheiro volante .....                        | Trocá-los aos jogadores por dinheiro em plena sala de jogos tradicionais.  |
| 7 — Profissionais não qualificados .....  | 7.1 — Outros .....                     | Contínuos .....                               | Nas salas de jogos tradicionais: para além das funções de auxílio às bancas das mesas de jogo em funcionamento, compete-lhe dar assistência aos jogadores e manter as salas em perfeito estado de limpeza.   |
|   |  | Porteiros .....                               | Nas salas de máquinas: para além da assistência aos jogadores e conservação das salas em perfeito estado de limpeza, compete-lhe transportar as moedas de e para o balcão.                                   |
|   |  |   | Verificar se os jogadores que pretendem entrar nas salas de jogos estão em condições legais de o fazer.  |

#### ANEXO II

##### Figueira

| Grupo | Categoria profissional   | I.º ano |            |
|-------|--|---------|------------|
| I     | Chefe de partida .....   | -\$-    | 18 850\$00 |
| II    | Chefe de sala .....<br>Fiscal-chefe .....<br>Técnico-chefe .....<br>Controlador-chefe de identificação ..... | -\$-    | 14 500\$00 |

| Grupo | Categoria profissional   | I.º ano   |            |
|-------|--|-----------|------------|
| III   | Chefe de banca .....<br>Fiscal de banca .....<br>Técnico de máquinas .....<br>Subchefe de sala ..... | -\$-      | 11 400\$00 |
| IV    | Caixa-tesoureiro (SJT) ....<br>Fiscal .....  | -\$-      | 11 000\$00 |
| V     | Pagador .....<br>Ficheiro fixo .....<br>Caixa privativo .....  | 9 500\$00 | 10 500\$00 |

| Grupo | Categoria profissional   | 1.º ano   |            | Grupo | Categoria profissional   | 1.º ano   |           |
|-------|--|-----------|------------|-------|--|-----------|-----------|
| VI    | Caixa fixo .....<br>Controlador de identificação (SJT) .....                 | 9 000\$00 | 10 000\$00 | VIII  | Ajudante técnico .....<br>Caixa volante .....                              | 8 000\$00 | 8 500\$00 |
| VII   | Ficheiro volante .....<br>Controlador de identificação/bilheteiro (SM) ..... | 8 500\$00 | 9 000\$00  | IX    | Porteiros (SJT) .....<br>Contínuos (SJT) .....<br>Porteiros/contínuos (SM) | 7 500\$00 | 8 000\$00 |

Depositado em 28 de Dezembro de 1978, a fl. 5 do livro n.º 2, com o n.º 222, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

**Acordo de adesão entre a Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L.ª,  
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros --  
Texto e adenda**

**Acordo de adesão**

Aos 31 dias do mês de Outubro de 1978, o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, com sede na Rua do 1.º de Dezembro, 64, 2.º, Santarém, o Sindicato Nacional dos Transportes Rodoviários do Distrito de Portalegre, Rua de 5 de Outubro, 31, Portalegre, o Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Santarém-Tramagal e a Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L.ª, com sede na Rua de Joaquim António de Aguiar, 41, 3.º, Lisboa, legalmente representados para o efeito, acordam entre si a adesão ao ACT celebrado entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e diversas associações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1978, nos termos e condições seguintes:

1 — A adesão produz efeitos a partir de 12 de Junho de 1978, pelo que o disposto no n.º 1 da cláusula 2.ª do ACT-Caima é igualmente aplicável com a alteração decorrente daquele facto.

2 — Será garantido a todos os trabalhadores abrangidos pela nova regulamentação colectiva de trabalho, aplicável por força da adesão, o direito a um aumento mínimo da respectiva remuneração normal de 1000\$, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1978.

3 — A aplicação da tabela salarial produzirá efeitos a contar de 1 de Janeiro de 1978.

4 — A matéria constante do clausulado do ACT-Caima é aplicável em tudo quanto não constitua regime específico decorrente da particular fisionomia da actividade da Caima e das correspondentes relações de trabalho, face às singularidades próprias da Silvicaima, que não serão, por este facto, alteradas.

5 — O disposto no n.º 1 da cláusula 20.º e n.º 1 da cláusula 25.ª do ACT-Caima é aplicável aos trabalhadores de escritório, sendo a duração máxima do

trabalho em cada semana para os restantes de quarenta e cinco horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, até às 13 horas deste último dia.

Em consequência do que antecede, estes últimos trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, ao domingo, e a meio dia de descanso complementar, ao sábado.

6 — As fórmulas a considerar para efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 43.ª do ACT-Caima serão as seguintes:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = \frac{RM \times 12}{52 \times HS} = 1,25$$

b) Horas em dias de feriado:

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

7 — Os princípios consignados no presente acordo de adesão são igualmente válidos para os anexos I, II e III do ACT-Caima, com os aditamentos que se indicam:

**ANEXO I**

(Enquadramento e tabela)

Contabilista — grupo II.  
Tractorista agrícola — grupo VI.

**ANEXO II**

(Definição e funções)

**Contabilista.** — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de

forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou re-

gistros para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Tractorista agrícola.* — O trabalhador que conduz e manobra tractores ou outras máquinas agrícolas em terrenos agrícolas ou silvícolas. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza das máquinas que utilize.

Lisboa, 31 de Outubro de 1978.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Portalegre:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

---

**Adenda ao acordo de adesão entre a Silvicalma — Sociedade Silvícola Caima, L.<sup>da</sup>,  
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Santarém e outros**

**Enquadramento de profissionais**

2 — Quadros médios:

Contabilista.

5 — Profissionais qualificados:

Tractorista agrícola.

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

(Assinatura ilegível.)

Por Silvicalma — Sociedade Silvícola Caima, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 30 de Dezembro de 1978, a fl. 5  
do livro n.º 2, com o registo n.º 224, nos termos do  
artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### ALTERAÇÕES

#### SINDICATO DOS BANCÁRIOS DO SUL E ILHAS

##### CAPÍTULO I

###### SECÇÃO I

###### Da constituição

###### ARTIGO 1.º

###### (Denominação)

O Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas é uma associação de classe que abrange todos os trabalhadores que na área da sua jurisdição exercem a sua actividade profissional em instituições de crédito ou similares, públicas ou privadas, e a ele tenham aderido livremente, que passa a reger-se pelos presentes estatutos.

###### ARTIGO 2.º

###### (Sede, âmbito e secções)

1 — A sede do Sindicato é em Lisboa.

2 — A área de jurisdição do Sindicato comprehende os distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

3 — O Sindicato organiza-se a partir de secções regionais e de empresa, definidas no anexo I, que se regem por estes estatutos e por regulamentos próprios aprovados pelo conselho geral, sob proposta da direcção, depois de ouvidas as secções interessadas.

4 — O conselho geral pode aprovar a constituição, extinção ou modificação do âmbito de secções regionais ou de empresa, por proposta da direcção ou da maioria dos associados interessados, sem que tal implique alteração aos presentes estatutos.

###### SECÇÃO II

###### Dos fins e competências

###### ARTIGO 3.º

###### (Fins)

1 — O Sindicato tem por fim geral, como associação de classe, o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores e a intransigente defesa dos seus interesses

profissionais, económicos, sociais e morais, tendo em vista a sua plena emancipação.

2 — São fins do Sindicato, em especial:

- a) Lutar pelo direito ao trabalho e contra o desemprego, bem como pela realização solidária dos objectivos específicos da classe trabalhadora;
- b) Defender, recorrendo a todos os meios ao seu alcance, os direitos adquiridos pelos trabalhadores do sector e pela classe trabalhadora em geral e lutar pela progressiva criação das condições essenciais ao exercício do poder democrático dos trabalhadores nos domínios político, económico e social;
- c) Defender e promover os meios de defesa dos interesses, direitos, liberdades e legítimas situações, individual e colectivamente considerados, dos seus associados, quando decorrentes da sua condição de trabalhadores, ou dela resultantes, e compatíveis com os princípios e os interesses globais do Sindicato;
- d) Desenvolver e apoiar por todos os meios ao seu alcance a formação dos associados, nomeadamente no campo sindical, contribuindo assim para a maior conscientização dos seus direitos, deveres e interesses e para a sua mais justa e adequada realização profissional e humana;
- e) Organizar e colocar, gratuitamente, ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical, jurídica e judiciária de que careçam nos conflitos decorrentes de relações de trabalho e do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;
- f) Intervir na defesa dos associados sempre que lhes tenha sido instaurado processo disciplinar e, nomeadamente, nos casos de despedimento;
- g) Gerir os serviços de assistência médico-social no âmbito geográfico da sua jurisdição, respeitando em absoluto a liberdade sindical dos beneficiários;
- h) Intervir no seio da classe trabalhadora por forma a que a organização sindical possa responder às suas profundas aspirações de liberdade e unidade, sob o intransigente respeito pela sua vontade democraticamente expressa e forjada no diálogo entre todas as tendências ou correntes de opinião político-sindical;
- i) Defender intransigentemente a transformação estrutural e progressiva do sector, no sentido da democratização económica da sociedade portuguesa, e intervir na defesa e consolidação da democracia política, visando o seu alargamento a todos os domínios económicos, sociais e culturais, como meios essenciais à construção de uma sociedade mais justa onde não haja lugar a qualquer tipo de opressão.

#### ARTIGO 4.º

##### (Competência)

1 — Para a realização dos seus fins e divulgação dos seus princípios de acção, compete ao Sindicato, em especial:

- a) Celebrar protocolos e convenções colectivas de trabalho;
- b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- c) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados, enquanto trabalhadores, e, nos termos dos estatutos, encontrar para elas as mais adequadas soluções e levá-las à prática;
- d) Intervir na elaboração da legislação do trabalho, acompanhar a sua aplicação e fiscalização e exigir, por todos os meios ao seu alcance, o cumprimento das convenções colectivas resultantes da livre negociação entre as partes;
- e) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores, nomeadamente quando solicitados por associações de classe às quais se proponha aderir ou em que se tenha filiado;
- f) Intervir na defesa dos associados em processos disciplinares ou outros conflitos decorrentes de relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres no âmbito das suas organizações de classe e nomeadamente nos casos de despedimento;
- g) Participar na planificação económico-social e intervir na defesa dos interesses dos trabalhadores nestes domínios, nomeadamente através do Conselho Nacional do Plano, do Conselho Nacional de Rendimentos e Preços e de outros órgãos com idênticos fins, composição ou funções;
- h) Promover ou participar na formação de instituições de carácter económico, social e cultural, bem como garantir ou participar na sua gestão, visando o fomento e alargamento de formas de organização que melhor permitam a satisfação dos interesses de classe dos trabalhadores e, nomeadamente, prestigiem e reforcem o movimento cooperativo;
- i) Aderir a organizações sindicais nacionais ou internacionais nos termos destes estatutos, bem como assegurar a sua participação nessas organizações e a execução das suas deliberações que não colidam com os princípios fundamentais e estatutos do Sindicato;
- j) Promover ou participar na organização de iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos agregados familiares, bem como prestar-lhes apoio de carácter económico nas condições estabelecidas pelos respectivos regulamentos;
- l) Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;
- m) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a actividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos associados ou dos trabalhadores em geral.

#### SECÇÃO III

##### Dos princípios fundamentais

#### ARTIGO 5.º

##### (Intervenção sindical democrática)

1 — O Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático.

Nomeadamente:

- a) Reconhece a todos os associados o direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade colectiva;
- b) Assegura, por todos os meios ao seu alcance, a sua completa independência e autonomia face ao patronato e suas organizações, às confissões religiosas, ao Estado e às formações partidárias;
- c) Garante, de acordo com os presentes estatutos, o pleno exercício do direito de tendência no seu seio.

2 — O Sindicato pode filiar-se e participar como membro em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

3 — O Sindicato apoia responsávelmente a luta dos trabalhadores de outros sectores e é com eles solidário em tudo quanto não colida, nem com estes princípios fundamentais, nem com as liberdades, a democracia, os direitos universais do homem ou outros direitos dos trabalhadores.

#### ARTIGO 6.º

##### (Democracia interna)

Na realização dos seus fins, o Sindicato obriga-se, especialmente, a:

- a) Promover e assegurar aos associados uma informação permanente e objectivamente fundamentada, quer acerca da sua actividade, quer das organizações de que seja membro, a fim de lhes proporcionar uma visão global dos problemas dos trabalhadores;
- b) Promover a análise crítica e participada dos problemas e situações dos trabalhadores, através de formas descentralizadas de debate, tendo sempre em vista fomentar as necessidades reais de sindicalização dos trabalhadores do sector e do reforço da organização do Sindicato e do movimento sindical democrático, no sentido da sua eficácia democrática orientada para a progressiva transformação da sociedade;
- c) Assegurar as condições mais adequadas ao funcionamento democrático da sua estrutura organizacional, sob a permanente consideração de toda a área de actuação, da diversidade de profissões existente no sector e das tendências político-sindicais com efectiva expressão entre os associados.

#### ARTIGO 7.º

##### (Sociedade democrática)

Através da sua actuação democrática e recorrendo a todos os meios ao seu dispor, o Sindicato:

- a) Defende e participa activamente na construção e consolidação da democracia nos campos político, económico e social, com fundamento no consenso do povo português livremente expresso, garante das liberdades e demais direitos alcançados;
- b) É solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que em qualquer parte do Mundo defendem e lutam pela construção da democracia política, económica e social;
- c) Defende e promove, por todos os meios ao seu alcance, a dignidade e os direitos universais do homem, o respeito pelas liberdades, em especial as de opinião e associação, e o tipo de sociedade onde o direito impere, todos sejam iguais perante a lei e usufruam de iguais oportunidades, ou seja, onde não haja lugar a qualquer forma de opressão ou exploração;
- d) Fomenta e defende as condições necessárias à participação activa de todos os associados na construção da democracia, bem como a sua unidade em torno dos seus objectivos concretos, aceitando a vontade democraticamente expressa pelos trabalhadores e respeitando as opiniões das minorias.

#### CAPÍTULO II

##### SECÇÃO I

##### Dos sócios

#### ARTIGO 8.º

##### (Sócios)

1 — São sócios do Sindicato todos os trabalhadores que exercem a sua actividade profissional nos estabelecimentos e na área de jurisdição definidos, respectivamente, nos artigos 1.º e 2.º dos estatutos, e que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos.

2 — Mantêm a qualidade de sócio, com todos os direitos e deveres inherentes, os associados que tenham passado à situação de reforma.

3 — Os associados que se encontrem transitoriamente no exercício de funções em órgãos ou instituições do Estado, da Administração Pública ou do sector público mantêm a qualidade de sócio, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindical.

#### ARTIGO 9.º

##### (Admissão)

1 — O pedido de admissão de sócio do Sindicato é feito através de proposta subscrita pelo interessado e apresentada à direcção, acompanhada de duas fotografias, com menção do parecer do secretariado da respectiva secção regional ou de empresa.

2 — O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos.

#### ARTIGO 10.º

##### (Recusa de admissão)

1 — Quando a direcção recuse a admissão de sócio, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta registada com aviso de receção, enviada para a morada indicada na proposta no prazo de quinze dias.

2 — O interessado poderá sempre solicitar recurso ao conselho geral nos oito dias subsequentes ao da receção da carta referida no número anterior, devendo ser alegadas no pedido de recurso as razões que houver por convenientes.

3 — O pedido de recurso será entregue na sede do Sindicato, contra recibo. A direcção remeterá o respectivo processo ao conselho geral, no prazo de cinco dias, e este julgá-lo-á, após ter ouvido o interessado, na primeira reunião posterior à data da sua receção.

4 — O conselho geral delibera do recurso em última instância.

#### ARTIGO 11.º

##### (Direitos dos sócios)

1 — São direitos dos sócios:

- a) Exigir a correcta aplicação do contrato colectivo de trabalho;
- b) Participar e intervir na vida do Sindicato, exprimindo com completa liberdade as suas opiniões sobre as questões do interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prorrogativas que lhe estejam estatutariamente consagradas;
- c) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do Sindicato, nas condições definidas pelos estatutos;
- d) Ser informado e informar-se de toda a actividade do Sindicato;
- e) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo quanto seja relativo à sua actividade profissional exercida no âmbito definido nestes estatutos;
- f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro nos termos dos respectivos estatutos;
- g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- h) Beneficiar do fundo de greve e de outros fundos, de acordo com os respectivos regulamentos;
- i) Receber do Sindicato um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente tiver deixado de receber em virtude de represália, prisão ou outro motivo decorrente da sua acção ou actuação em defesa dos direitos do Sindicato ou do desempenho de qualquer cargo sindical;
- j) Receber gratuitamente o cartão de identificação de sócio e um exemplar dos estatutos, regulamentos internos, protocolos ou convenções colectivas de trabalho celebrados pelo Sindicato, bem como das respectivas alterações;
- l) Retirar-se a todo o tempo do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direcção e ao secretariado da respectiva secção, por correio registado, sem pre-

juízo da obrigação de pagar as quotas referentes aos três meses seguintes ao do envio do pedido de demissão;

m) Utilizar as instalações sindicais dentro do horário do seu funcionamento, podendo efectuar nelas reuniões com outros sócios, desde que não seja prejudicada a actividade normal dos serviços do Sindicato e que do facto tenha sido dado conhecimento à direcção ou ao secretariado da respectiva secção.

2 — Os sócios que tenham sido eleitos ou nomeados para qualquer cargo ou função sindical desempenham gratuitamente essa actividade. Contudo, ser-lhes-á assegurada pelo Sindicato, regularmente, a reposição de qualquer prejuízo económico decorrente da referida actividade.

#### ARTIGO 12.º

##### (Deveres dos sócios)

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do Sindicato;
- b) Pagar regularmente as quotas e diligenciar por assinar as declarações inerentes a eventuais acordos estabelecidos entre o Sindicato e as entidades empregadoras com vista ao desconto directo da quotização nas retribuições ou pensões a que tenham direito;
- c) Participar e intervir nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado e diligenciar por exercer sempre o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado nos termos dos estatutos;
- d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, bem como lutar no sentido de alargar e reforçar a organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do Sindicato de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos do Sindicato;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de cinco dias, a mudança de residência ou local de trabalho, passagem à situação de reforma, incapacidade por doença ou impedimento por serviço militar;
- g) Exigir e zelar pelo cumprimento integral do contrato colectivo de trabalho;
- h) Devolver o cartão de sócio, quando tenha perdido essa qualidade.

#### ARTIGO 13.º

##### (Suspensão de sócio)

São suspensos os sócios que:

- a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses;
- b) Tenham sido objecto da medida disciplinar de suspensão.

#### ARTIGO 14.º

##### (Perda de qualidade de sócio)

Perdem a qualidade de sócios os que:

- a) Deixem voluntariamente de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato ou deixem definitivamente de a exercer na sua área;
- b) Se retirem voluntariamente do Sindicato;
- c) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não tenham feito no prazo de trinta dias após a receção do aviso;
- d) Tenham sido objecto da medida disciplinar de expulsão.

#### ARTIGO 15.º

##### (Readmissão de sócio)

1 — Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos nos termos e nas condições exigidas para a admissão.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio:

- a) Por força do disposto na alínea c) do artigo anterior, para cuja readmissão bastará o pagamento de todas as quotas em dívida;
- b) Por força do disposto na alínea d) do artigo anterior, para cuja readmissão, decorrido um ano sobre a data da expulsão, será necessária deliberação favorável do conselho geral.

## SECÇÃO II

### Da quotização

#### ARTIGO 16.<sup>º</sup>

##### (Valor e cobrança das quotas)

1 — A quotização mensal é de 1% da retribuição mensal efectiva. Porém, o montante da quota de sócio em situação de reforma será de 0,5% do valor da pensão.

2 — Incumbe ao Sindicato a cobrança das quotas dos associados, salvo se acordar com a entidade empregadora outra fórmula diferente.

#### ARTIGO 17.<sup>º</sup>

##### (Isenção)

Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que:

- a) Por motivo de doença tenham os seus vencimentos suspensos;
- b) Se encontrem a prestar serviço militar;
- c) Se encontrem desempregados compulsivamente, até à resolução do litígio em última instância;
- d) Se encontrem presos por motivo de actuação legítima como sócios do Sindicato, ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenham sido cometidos, desde que a prisão se deva a razões políticas ou sociais não contrárias aos princípios fundamentais do Sindicato e tenham os seus vencimentos suspensos.

## SECÇÃO III

### Do poder, do processo e das medidas disciplinares

#### ARTIGO 18.<sup>º</sup>

##### (Poder disciplinar)

1 — O poder disciplinar é exercido pela comissão disciplinar.

2 — Compete à comissão disciplinar proceder às averiguações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas, deliberar sobre a medida disciplinar a aplicar e comunicá-la ao arguido e à direcção, ou propor a sua aplicação ao conselho geral nos casos em que os estatutos o determinem, despachando-lhe, em conformidade, o respectivo processo.

3 — Das deliberações da comissão disciplinar cabe sempre recurso para o conselho geral, dentro de dez dias contados sobre a data da respectiva notificação. O recurso tem efeito suspensivo e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data do recibo ou da recepção da sua interposição. O conselho geral delibera em última instância, devendo o recurso constar expressamente da acta da sessão em que for julgado.

#### ARTIGO 19.<sup>º</sup>

##### (Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar é antecedido por uma fase preliminar de averiguações nunca superior a trinta dias, a que se segue, se a de houver lugar, o processo propriamente dito; este inicia-se com a apresentação da nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos impugnados.

2 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado com aviso de recepção.

3 — O acusado alegará a sua defesa, por escrito, dentro de vinte dias contados sobre a data do recibo ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à boa prova da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado até ao limite de novo período de trinta dias quando a comissão disciplinar o considere necessário, ou até ao total de noventa dias quando o julgamento seja da competência do conselho geral.

5 — Nenhuma medida disciplinar poderá ser aplicada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada com aviso de recepção.

#### ARTIGO 20.<sup>º</sup>

##### (Garantia de defesa)

Nenhuma medida disciplinar poderá ser aplicada ao sócio sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar, nos termos do artigo anterior.

#### ARTIGO 21.<sup>º</sup>

##### (Medidas disciplinares)

1 — Cumpridas as formalidades consignadas nos estatutos, podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares aos sócios que infrinjam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até trinta dias;
- c) Suspensão de trinta e um a noventa dias;
- d) Suspensão de noventa e um a cento e oitenta dias;
- e) Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nas alíneas d) e e) são da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta da comissão disciplinar, e poderão ser aplicadas aos sócios que:

- a) Violem frontalmente os estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — No caso da primeira infracção a medida disciplinar a aplicar não poderá ser superior a suspensão até noventa dias.

4 — A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

## CAPÍTULO III

### SECÇÃO I

#### Dos órgãos centrais do S. B. S. I.

#### ARTIGO 22.<sup>º</sup>

##### (Órgãos centrais)

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral e o congresso;
- b) O conselho geral;
- c) A mesa da assembleia geral;
- d) A direcção;
- e) A comissão fiscalizadora de contas;
- f) A comissão disciplinar.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral é presidente do conselho geral do Sindicato.

3 — A assembleia geral reúne simultaneamente, de forma descentralizada, em todas as secções do Sindicato e nos locais de trabalho ou localidades com mais de cem associados.

**SECÇÃO II**  
**Da assembleia geral**

**ARTIGO 23.º**

**(Assembleia geral)**

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa, por voto directo, secreto e universal, aplicando-se-lhe em tudo o que consagrado for para a assembleia geral eleitoral. As suas deliberações serão tomadas por maioria simples, sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.

**ARTIGO 24.º**

**(Competência da AG)**

1 — Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para isso ser expressamente convocada:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral e a direcção;
- b) Deliberar, sob proposta do congresso ou do conselho geral, da destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral e da direcção;
- c) Deliberar sobre a declaração de greve por período igual ou superior a cinco dias, sob proposta da direcção aprovada pelo conselho geral;
- d) Deliberar sobre alterações aos estatutos que lhe sejam propostas pelo congresso;
- e) Deliberar, sob proposta do congresso ou do conselho geral, relativamente à filiação do Sindicato como membro de organizações sindicais, nacionais ou internacionais, assim como acerca da manutenção ou abandono da respectiva qualidade;
- f) Deliberar, sob proposta do conselho geral ou da direcção, acerca da proposta de revisão total ou parcial de convenções colectivas de trabalho;
- g) Deliberar, sob proposta do congresso, da fusão ou dissolução do Sindicato;
- h) Deliberar sobre todas as propostas que lhe sejam submetidas obrigatória ou voluntariamente pelo congresso, pelo conselho geral ou pela direcção no âmbito das suas respectivas competências.

2 — A assembleia geral, convocada nos termos dos estatutos pelo presidente da mesa da assembleia geral, reúne trienalmente em sessão eleitoral e ordinária para cumprimento das competências referidas na alínea a) do número anterior, e em sessão extraordinária, sempre que o congresso, o conselho geral ou a direcção, respectivamente, o requeiram de acordo com os estatutos.

3 — Os requerimentos para convocação da assembleia geral serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e deles constarão sempre os motivos que os determinem, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada.

**ARTIGO 25.º**

**(Convocação da AG)**

1 — A convocação da assembleia geral será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por quem o substitua, nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento. Consiste no envio de avisos convocatórios aos sócios, por intermédio da estrutura sindical, e da sua publicação em pelo menos um dos jornais diários de informação de maior tiragem em cada distrito ou região autónoma abrangidos pelo Sindicato, com indicação do dia, hora, locais e ordem de trabalhos inequivocavelmente expressa.

2 — A convocação referida no número anterior será feita por forma que a assembleia geral se realize entre o 15.º e o 30.º dia subsequente ao da publicação em primeiro dia, pela imprensa, do respectivo aviso convocatório, excepto nos casos expressamente previstos nos estatutos.

3 — Para o exercício da sua competência eleitoral, definida na alínea a) do n.º 1 do artigo anterior, a convocação da assembleia geral será feita com a antecedência mínima de sessenta dias e máxima de noventa dias.

4 — Quando tenha por fim deliberar sobre a matéria referida na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior, a assembleia geral realizar-se-á entre o 4.º e o 10.º dia subsequente ao da publicação da respectiva convocatória.

**SECÇÃO III**

**Da mesa da assembleia geral**

**ARTIGO 26.º**

**(Mesa da AG)**

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e dois membros suplentes, sendo eleita trienalmente pela assembleia geral eleitoral de acordo com os estatutos.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral eleito será simultaneamente presidente do conselho geral.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral serão tomadas por maioria dos seus membros efectivos, tendo o presidente ou quem o substitua voto de qualidade.

4 — O presidente da mesa da assembleia geral é substituído nos seus impedimentos pelo 1.º secretário ou, na ausência deste, pelo 2.º secretário. Os secretários suplentes suprirão os impedimentos do 1.º secretário e do 2.º secretário de acordo com o critério estabelecido pela mesa.

**ARTIGO 27.º**

**(Competências da MAG)**

1 — Compete em especial à mesa da assembleia geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento e o respectivo expediente das sessões da assembleia geral;
- b) Coordenar o funcionamento das assembleias regionais e das assembleias das secções de empresa quando estas sejam parte da assembleia geral, bem como o apuramento e divulgação dos respectivos resultados;
- c) Informar os associados, através das secções, das deliberações da assembleia geral;
- d) Assegurar a convocação e a realização das assembleias eleitorais de cada secção, com vista à constituição do colégio de delegados ao congresso.

2 — Compete em especial ao presidente da mesa da assembleia geral ou a quem o substitua:

- a) Conferir posse aos membros da mesa da assembleia geral, do conselho geral e da direcção;
- b) Presidir à comissão de verificação de mandatos do congresso;
- c) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
- d) Comunicar ao congresso e ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse e de actas dos órgãos centrais do Sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
- f) Marcar a data e convocar a assembleia geral eleitoral, em sessão ordinária ou extraordinária, nos termos dos estatutos;
- g) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto;
- h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros.

3 — Compete em especial aos secretários:

- a) Suprir os impedimentos do presidente, de acordo com o n.º 4 do artigo anterior;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- c) Coadjuvar o presidente da mesa da assembleia geral e assegurar todo o expediente da assembleia geral, bem como elaborar os projectos de acta;
- d) Passar certidão de actas aprovadas, sempre que requerida;
- e) Assegurar o trabalho de secretaria da mesa e elaborar as actas das suas reuniões;
- f) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

## SECÇÃO IV

### Do congresso

#### ARTIGO 28.<sup>º</sup>

##### (Congresso)

1 — O congresso reúne ordinariamente de três em três anos e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos dos estatutos. É constituído pelo colégio de delegados, eleito nos termos do artigo 31.<sup>º</sup>, e, por inherência, pelos membros efectivos e suplentes dos restantes órgãos centrais, bem como por todos os membros dos secretariados das secções regionais e de empresa.

2 — Cada sessão do congresso terá a duração máxima de três dias consecutivos. Porém, dois terços dos seus membros poderão aprovar a continuação de uma mesma sessão durante igual período máximo de tempo, desde que esta tenha lugar dentro dos noventa dias subsequentes ao da sua deliberação.

3 — Nos casos previstos na última parte do número anterior, só terão direito a voto os membros que tiveram assento no período inicial da sessão do congresso.

#### ARTIGO 29.<sup>º</sup>

##### (Convocação do congresso)

1 — A convocação do congresso é da competência da direcção, ouvido o conselho geral, e verifica-se sempre que tenha sido requerido:

- a) Pela direcção;
- b) Pelo conselho geral;
- c) Por um terço dos associados.

2 — Os requerimentos referidos no número anterior, de que deverão constar os motivos que os determinem e a respectiva ordem de trabalhos, que não poderá ser alterada, serão dirigidos à direcção acompanhados de cópias, respectivamente, para o presidente da mesa da assembleia geral e para o conselho geral.

3 — A convocação do congresso será feita nos quinze dias subsequentes ao da recepção do requerimento, para data que não exceda a da convocação em noventa dias. Consiste no envio de circular, através da estrutura sindical, a todos os associados e na sua publicação em pelo menos um dos jornais diários informativos de maior tiragem em cada distrito ou região autónoma abrangidos pelo Sindicato.

#### ARTIGO 30.<sup>º</sup>

##### (Competências do congresso)

1 — Compete em especial ao congresso:

- a) Apreciar toda a actividade do Sindicato, relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;
- b) Apreciar e aprovar o relatório da direcção sobre as actividades do Sindicato;
- c) Definir as bases gerais e os princípios programáticos da política global do Sindicato para os três anos seguintes;
- d) Eleger, ou destituir no todo ou em parte, por voto directo e secreto, a comissão fiscalizadora de contas e a comissão disciplinar;
- e) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral e/ou da direcção;
- f) Apreciar e propor à assembleia geral a alteração total ou parcial dos estatutos, nos termos do artigo 90.<sup>º</sup>;
- g) Apreciar e propor à assembleia geral a fusão ou dissolução do Sindicato;
- h) Apreciar e propor à assembleia geral a filiação do Sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- i) Resolver em última instância eventuais diferendos entre órgãos do Sindicato.

2 — A votação relativa ao exercício da competência referida na alínea e) do número anterior será feita por voto secreto e directo, considerando-se aprovada a proposta que tenha obtido dois terços dos votos expressos.

3 — O funcionamento do congresso carece da presença da maioria dos seus membros, sendo nulas as decisões relativas à matéria que não conste da respectiva ordem de trabalhos.

#### ARTIGO 31.<sup>º</sup>

##### (Constituição e eleição do congresso)

1 — O congresso é constituído de acordo com o n.<sup>º</sup> 1 do artigo 28.<sup>º</sup>, devendo o colégio de delegados reflectir a composição profissional e o âmbito geográfico do Sindicato, nos termos destes estatutos e do seu regimento.

2 — A eleição do colégio de delegados ao congresso é realizada no âmbito de cada secção regional ou de empresa, por sufrágio directo, secreto e universal de listas nominativas completas e subordinadas a programas de orientação, de acordo com o regulamento eleitoral. Os apuramentos parciais respeitarão sempre a regra da média mais alta do método de Hondt.

3 — As listas referidas no número anterior serão obrigatoriamente compostas pelo número total de candidatos que corresponda à respectiva secção, na proporção de um para cinquenta ou fração igual ou superior a vinte e cinco. A subscrição é feita por um número de sócios da mesma secção duplo daquele que integra a respectiva candidatura.

4 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral sob proposta da comissão organizadora referida no artigo seguinte e divulgada até ao décimo dia subsequente ao da convocação do congresso.

#### ARTIGO 32.<sup>º</sup>

##### (Organização e funcionamento do congresso)

1 — A organização do congresso é da competência da respectiva comissão organizadora, constituída pelos membros da direcção e da mesa do conselho geral, que inicia automaticamente as suas funções com a convocação do congresso.

2 — O funcionamento e todo o processo relativo ao congresso rege-se por regimento próprio, aprovado pelo conselho geral sob proposta da comissão organizadora.

3 — A comissão organizadora assegurará, no inicio dos trabalhos do congresso, a eleição da respectiva mesa do congresso, competindo-a esta garantir o bom funcionamento do mesmo, nos termos do regimento.

4 — As deliberações do congresso serão tomadas por maioria simples sempre que estes estatutos não estabeleçam regra superior. A aprovação de requerimentos carece da maioria de dois terços do total dos membros que constituem o congresso.

## SECÇÃO V

### Do conselho geral

#### ARTIGO 33.<sup>º</sup>

##### (Conselho geral)

1 — O conselho geral é constituído por representantes eleitos das secções regionais e de empresa e, por inherência, pelos membros da mesa da assembleia geral e da direcção, bem como pelos secretários coordenadores das secções.

2 — O número de mandatos atribuído a cada uma das secções referidas no número anterior será de três, para as secções com um número de associados igual ou inferior a quinhentos, de cinco, quando o número de associados se situar entre quinhentos e um e mil setecentos e cinqüenta, e de sete, para as secções com um número de associados igual ou superior a mil setecentos e cinqüenta e um.

3 — O funcionamento do conselho geral é assegurado por uma mesa composta por:

- a) O presidente do conselho geral, que é obrigatoriamente o presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Três vice-presidentes, sendo cada um deles designado por cada uma das três tendências político-sindicais que tenham obtido, globalmente, maior número de mandatos no conselho geral;
- c) Os dois secretários da mesa da assembleia geral, que desempenharão as funções de secretários do conselho geral.

## ARTIGO 34.<sup>º</sup>

### (Eleição dos representantes ao CG)

1 — A eleição dos representantes-das secções regionais e de empresa ao conselho geral, para preenchimento dos mandatos que resultam da aplicação do n.º 2 do artigo anterior, decorre automaticamente da eleição para os secretariados dessas secções, realizada de acordo com o artigo 52.<sup>º</sup> destes estatutos, através da aplicação da média mais alta do método de Hondt aos resultados obtidos por cada uma das listas concorrentes àqueles secretariados.

2 — Os candidatos ao conselho geral consideram-se ordenados segundo a sequência constante das respectivas listas para os secretariados das secções, não podendo qualquer deles fazer parte de mais do que uma lista.

3 — O mandato dos representantes de uma secção caduca com o do respectivo secretariado.

4 — O mandato do conselho geral caduca com o da direcção, mantendo-se em funções até à posse do novo executivo eleito.

## ARTIGO 35.<sup>º</sup>

### (Competências do CG)

1 — O conselho geral é o órgão central do Sindicato com competência para velar pela melhor aplicação das decisões dos restantes órgãos e, ouvidos os secretariados e as assembleias das secções, para proceder à mais conveniente actualização das decisões do congresso. Em especial, compete-lhe:

- a) Deliberar sobre matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pelo congresso, pela assembleia geral ou pela direcção;
- b) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;
- c) Aprovar o seu regulamento interno e outros, tais como os regulamentos eleitorais, dos fundos previstos no regime financeiro, dos SAMS e de quaisquer órgãos do Sindicato, desde que não sejam da estrita competência destes;
- d) Aprovar o orçamento anual do Sindicato, até 30 de Novembro, e as contas do exercício, até 31 de Março, de cada ano;
- e) Deliberar acerca da declaração de greve, sob proposta da direcção, quando a sua duração seja superior a um dia e não exceda quatro;
- f) Resolver em última instância diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de decisões;
- g) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição da mesa da assembleia geral e da direcção, no todo ou em parte, salvo quando o congresso tenha sido entretanto convocado;
- h) Apreciar e aprovar a proposta final de revisão de convenções colectivas de trabalho, ou protocolos, que lhe seja apresentada pela direcção e submetê-la à deliberação da assembleia geral, bem como acompanhar as negociações, por informação da direcção, e autorizar a assinatura do acordo final;
- i) Deliberar sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- j) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos estatutos, para o exercício das suas competências;
- k) Requerer a convocação do congresso, nos termos dos estatutos;
- m) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, tendo em conta as deliberações do congresso;
- n) Nomear a comissão organizadora do congresso, constituída nos termos destes estatutos;
- o) Elaborar e aprovar o regulamento eleitoral para constituição do colégio de delegados ao congresso, bem como o regimento que regulará o funcionamento deste;
- p) Eleger de entre os seus membros as comissões provisórias necessárias à substituição de órgão ou órgãos centrais que tenham sido demitidos ou que hajam maioritariamente renunciado;

q) Aprovar os regulamentos das secções que lhe sejam presentes, bem como a constituição de novas secções, e a extinção ou modificação do âmbito das existentes, nos precisos termos destes estatutos;

r) Deliberar, sob proposta da direcção, acerca do exercício da representação sindical, sempre que esta não seja exercida pelos membros do executivo central, da mesa do conselho geral, ou do âmbito das secções regionais ou de empresa.

2 — As deliberações do conselho geral são tomadas por metade mais um, não podendo reunir sem a presença da maioria dos seus membros. As votações relativas ao exercício da competência definida na alínea g) do número anterior serão realizadas por voto secreto e exigem maioria de dois terços.

## ARTIGO 36.<sup>º</sup>

### (Convocação do CG)

1 — O conselho geral reúne sempre que convocado pelo respectivo presidente, ou quem o substitua, a requerimento da mesa, de um terço dos seus membros, da direcção, da comissão fiscalizadora de contas, da comissão disciplinar ou de um terço das secções.

2 — A convocação do conselho geral deverá ser nominal e por escrito, com indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião. A expedição das convocatórias deverá ser feita de modo que todos os membros estejam na sua posse até cinco dias antes da reunião a que respeitem, sendo extensivas aos membros da comissão fiscalizadora de contas e da comissão disciplinar, que nela poderão participar sem direito a voto.

3 — Os requerimentos para convocação do conselho geral serão dirigidos ao presidente deste órgão, por escrito, deles devendo constar os motivos que os determinam, bem como os pontos da ordem de trabalhos que se lhe refiram. Ouvida a respectiva mesa, o presidente procederá à convocação do conselho geral por forma que este reúna até ao décimo quinto dia subsequente ao da recepção do requerimento.

## ARTIGO 37.<sup>º</sup>

### (Competências da mesa do CG)

1 — A mesa do conselho geral assegura em tudo o que necessário for o bom funcionamento e o expediente deste órgão.

2 — Compete, em especial, ao presidente do conselho geral:

- a) Proceder à convocação das reuniões do conselho geral;
- b) Comunicar ao congresso e ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- c) Assegurar, com os vice-presidentes e os secretários, o bom funcionamento das sessões do conselho geral e conduzir os respectivos trabalhos;
- d) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos dos estatutos;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar todas as folhas dos livros de actas do conselho geral;
- f) Garantir a correcta informação aos associados acerca das deliberações do conselho geral.

3 — Compete, em especial, aos vice-presidentes:

- a) Substituir o presidente do conselho geral nos seus impedimentos;
- b) Proceder, com o presidente, à elaboração do projecto de regulamento do conselho geral;
- c) Coadjuvar o presidente no exercício das suas atribuições e assisti-lo em tudo o que necessário for para o bom funcionamento do conselho geral e o mais conveniente desempenho das competências que estatutariamente lhe sejam conferidas.

4 — Compete aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente e os vice-presidentes do conselho geral em tudo o que necessário for para o bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios do conselho geral;

- c) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente das sessões do conselho geral;
- d) Assegurar o trabalho da secretaria da mesa e do conselho geral;
- e) Passar certidão das actas do conselho geral sempre que requerida.

5 — As deliberações da mesa do conselho geral são tomadas por maioria dos seus membros, cabendo voto de qualidade ao presidente.

## SECÇÃO VI

### Da direcção

#### ARTIGO 38.º

##### (Direcção)

1 — A direcção é o órgão executivo central, ao qual compete a representação externa, a gestão e a coordenação das actividades do Sindicato. Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, perante a assembleia geral, o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados. É composta por treze membros efectivos e dois suplentes.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral, nos termos dos estatutos. O seu mandato é de três anos e caduca com o dos restantes órgãos centrais, mantendo-se contudo em funções até à posse da direcção eleita.

3 — Na sua primeira reunião, os membros da direcção designarão de entre si o presidente e o vice-presidente e definirão as funções dos restantes.

#### ARTIGO 39.º

##### (Funcionamento da direcção)

1 — O funcionamento da direcção poderá ser regido por regulamento interno, por si própria elaborado e aprovado.

2 — A direcção reúne pelo menos uma vez em cada semana e elabora actas das suas reuniões.

3 — A direcção reúne validamente com a presença de metade mais um dos seus membros em exercício efectivo e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

4 — A direcção poderá, a todo o tempo, alterar ou substituir as deliberações anteriores.

#### ARTIGO 40.º

##### (Competências da direcção)

1 — Compete especialmente à direcção:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- c) Gerir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nestes estatutos e com a vontade e as orientações que resultem da livre discussão e intervenção democrática dos associados;
- d) Decidir da admissão de sócios nos termos dos estatutos e apresentar à apreciação do conselho geral as propostas de admissão que haja recusado;
- e) Negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com o estabelecido nos estatutos. Poderá recorrer para a assembleia geral quando o conselho geral tenha recusado autorização para assinatura do acordo final da convenção ou protocolo;
- f) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;
- g) Gerir os fundos do Sindicato nos termos dos presentes estatutos, respondendo os seus membros, solidária e pessoalmente, pela sua aplicação;
- h) Organizar e dirigir os serviços do Sindicato ou destes dependentes, bem como elaborar e aprovar os respectivos regulamentos internos;

i) Fazer a gestão dos recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato, com as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores do sector bancário e, em todos os aspectos, de acordo com as normas legais. A sanção de despedimento é da exclusiva competência do conselho geral;

j) Apresentar à comissão fiscalizadora de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhados do respectivo relatório de actividade ou fundamentação;

k) Declarar a greve pelo tempo máximo de um dia e propor ao conselho geral e à assembleia geral a declaração de greve por período superior, nos termos dos estatutos;

l) Convocar ou requerer a convocação de órgãos das secções do Sindicato, para fins consultivos;

m) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;

n) Elaborar e actualizar permanentemente o inventário dos bens do Sindicato;

p) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral e convocar e requerer a convocação do congresso, de acordo com os estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direcção lhes queira voluntariamente colocar;

q) Apresentar e submeter à aprovação do congresso o relatório da actividade referente ao exercício do mandato;

r) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência.

2 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do Sindicato.

3 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

a) Coordenar as reuniões da direcção;

b) Representar a direcção;

c) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direcção.

## SECÇÃO VII

### Da comissão fiscalizadora de contas

#### ARTIGO 41.º

##### (Comissão fiscalizadora de contas)

1 — A comissão fiscalizadora de contas é composta por cinco associados eleitos em cada triénio pelo congresso, por sufrágio secreto e directo de listas nominativas completas. Considera-se eleita a lista que tiver obtido o maior número dos votos expressos.

2 — A comissão organizadora do congresso obriga-se a apresentar uma lista para os efeitos do número anterior, podendo um mínimo de cinqüenta membros do congresso subscrever outras listas.

3 — Na primeira reunião, os membros eleitos para a comissão fiscalizadora de contas designação de entre si o presidente.

#### ARTIGO 42.º

##### (Competências da CFC)

1 — A comissão fiscalizadora de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — Os membros da comissão fiscalizadora de contas poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente do conselho geral, embora não gozem de direito de voto. A comissão

fiscalizadora de contas reúne obrigatoriamente com o conselho geral quando este aprecie as contas, o orçamento ou quaisquer factos que decida apresentar-lhe.

3 — Em especial, compete à comissão fiscalizadora de contas:

- a) Examinar, pelo menos em cada trimestre, a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões, apresentados pela direcção ao congresso ou ao conselho geral;
- c) Apresentar ao congresso, ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;
- d) Apresentar até 25 de Novembro ao conselho geral parecer sobre o orçamento elaborado pela direcção;
- e) Apresentar até 25 de Março ao conselho geral o relatório da sua actividade e o parecer sobre as contas do exercício.

## SECÇÃO VIII

### Da comissão disciplinar

#### ARTIGO 43.º

##### (Comissão disciplinar)

1 — A comissão disciplinar detém o poder disciplinar do Sindicato, nos limites destes estatutos. É composta por cinco membros eleitos pelo congresso em cada triénio, por sufrágio secreto e directo de listas nominativas completas. Considera-se eleita a lista que tiver obtido maior número de votos expressos.

2 — A comissão organizadora do congresso obriga-se a apresentar uma lista para os efeitos do número anterior, podendo ser apresentadas outras listas ao sufrágio desde que subscritas por, pelo menos, cinqüenta membros do congresso.

## CAPÍTULO IV

### SECÇÃO I

#### Dos órgãos de base do SBSI

#### ARTIGO 44.º

##### (Órgãos de base)

1 — Os órgãos de base, a partir dos quais se exerce a actividade do Sindicato na área e no âmbito definidos nestes estatutos, são as secções regionais e de empresa.

2 — Nas áreas abrangidas por cada um dos distritos do continente e nas que constituam cada um dos extintos distritos nas actuais regiões autónomas (Angra do Heroísmo, Funchal, Horta e Ponta Delgada), e onde o número total de associados seja inferior a três mil, os órgãos de base do Sindicato são as secções regionais de âmbito distrital ou interconcelhio, cuja constituição exige um número mínimo de trezentos associados e o preenchimento das condições estabelecidas no n.º 4 do artigo 2.º dos estatutos.

3 — Em áreas contínuas de forte concentração urbana bancária que apresentem características susceptíveis de as individualizar dentro de um mesmo distrito ou região autónoma, nas quais existe um número de associados igual ou superior a três mil, os órgãos de base são as secções de empresa, constituídas no âmbito de cada instituição de crédito ou similar onde se verifique um número de associados igual ou superior a trezentos. Dentro dos limites dessa área, os associados que exercem actividade em instituições onde o limiar mínimo referido não seja preenchido organizam-se numa mesma secção de empresa, distinta das restantes, cuja instalação compete à direcção.

4 — Para os efeitos do número anterior, considerar-se-á a empresa como o conjunto de estabelecimentos, instalações ou balcões de uma mesma instituição de crédito ou similar implantados na referida área.

5 — Consideram-se criadas as secções constantes do anexo I, a que se refere o n.º 3 do artigo 2.º

#### ARTIGO 45.º

##### (Finalidade das secções)

1 — As secções regionais e de empresa, no âmbito das suas competências, têm como finalidades específicas:

- a) Executar as deliberações da assembleia geral, do congresso e dos restantes órgãos centrais do Sindicato, bem como dinamizar e coordenar a actividade sindical numa perspectiva de unidade organizativa e de permanente reciprocidade entre aquelas instâncias e a organização de base do Sindicato;
- b) Estabelecer formas positivas, contínuas e recíprocas de cooperação com os delegados sindicais e os associados da secção e com os órgãos centrais do Sindicato;
- c) Intervir na promoção e na defesa da progressiva concretização dos fins e dos princípios fundamentais do Sindicato;
- d) Participar na definição da orientação político-sindical do Sindicato nos termos dos estatutos;
- e) Deliberar sobre matéria de interesse directo e específico da respectiva região ou empresa, quando dessa competência não resulta contradição com o disposto nestes estatutos ou com deliberações ou orientações de política sindical definidas pelo congresso e pelos restantes órgãos centrais do Sindicato;
- f) Dar permanente conhecimento aos órgãos centrais do Sindicato das necessidades e aspirações democraticamente manifestadas ou detectadas aos níveis regional ou de empresa, sempre que se integrem na actuação global do Sindicato.

#### ARTIGO 46.º

##### (Representação sindical)

1 — A representação do Sindicato é exercida pela direcção.

2 — A representação sindical no âmbito das secções, quando não for exercida pela direcção, caberá ao secretariado da respectiva secção.

3 — É vedado o exercício da representação sindical aos associados abrangidos pelo n.º 3 do artigo 8.º destes estatutos.

### SECÇÃO II

#### Dos órgãos das secções

#### ARTIGO 47.º

##### (Órgãos das secções)

Os órgãos das secções são:

- a) A assembleia da secção;
- b) O secretariado;
- c) A reunião de delegados sindicais.

### SECÇÃO III

#### Da assembleia da secção

#### ARTIGO 48.º

##### (Assembleia da secção)

1 — A assembleia da secção é constituída por todos os associados que compõem uma mesma unidade orgânica de base regional e de empresa, e que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia da secção funcionará como parte da assembleia geral, sempre que esta seja convocada nos termos dos estatutos.

3 — O funcionamento da assembleia da secção rege-se pelo regimento das assembleias e a sua coordenação compete ao respectivo secretariado, sob a presidência do secretário-coordenador.

4 — Serão nulas e de nenhum efeito as deliberações da assembleia da secção que contrariem os estatutos e as deliberações do congresso ou dos restantes órgãos centrais do Sindicato.

## ARTIGO 49.<sup>º</sup>

### (Competências da assembleia da secção)

Compete em especial à assembleia da secção:

- a) Eleger o secretariado da secção;
- b) Destituir, a todo o tempo, no todo ou em parte, o secretariado, por voto directo, secreto e universal;
- c) Eleger os delegados ao congresso nos termos dos estatutos e do respectivo regulamento eleitoral;
- d) Eleger os seus representantes ao conselho geral nos termos dos estatutos;
- e) Deliberar sobre todos os assuntos de interesse directo, estrito e específico da secção de acordo com os estatutos.

## ARTIGO 50.<sup>º</sup>

### (Convocação da assembleia da secção)

1 — A assembleia da secção reunirá por convocação do secretário-coordenador, sob requerimento do respectivo secretariado, ou:

- a) A requerimento da direcção;
- b) A requerimento de metade mais um dos delegados sindicais da secção em efectividade de funções;
- c) A requerimento de 10 % ou um mínimo de cem associados abrangidos pela secção.

2 — Os requerimentos referidos no número anterior são apreciados pelo secretariado, nos termos do regimento das assembleias.

3 — A assembleia da secção será sempre convocada com a antecedência mínima de três dias, dentro dos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, e carece da indicação do dia, hora, local e ordem de trabalhos, bem como a sua afixação nos locais de trabalho de forma que seja garantido o seu conhecimento, com a antecedência acima referida, por parte dos associados.

## ARTIGO 51.<sup>º</sup>

### (Funcionamento da assembleia da secção)

1 — O funcionamento da assembleia da secção rege-se de acordo com o estabelecido no n.<sup>º</sup> 3 do artigo 48.<sup>º</sup>

2 — A assembleia da secção só poderá funcionar desde que estejam inscritos nas folhas de presença pelo menos cento e cinquenta ou 15 % dos sócios da secção.

3 — As deliberações da assembleia da secção serão tomadas por maioria, carecendo os requerimentos da aprovação de dois terços dos presentes.

4 — A assembleia da secção requerida nos termos das alíneas b) e c) do n.<sup>º</sup> 1 do artigo 50.<sup>º</sup> só funciona quando estejam presentes pelo menos dois terços dos requerentes, sendo feita uma única chamada com início à hora estabelecida na respectiva convocação e pela ordem segundo a qual os nomes constem do requerimento. Se a assembleia não se realizar por não estar presente o número de requerentes exigido, os faltosos perdem o direito de requerer nova convocação antes de decorridos seis meses sobre a data da assembleia não realizada.

5 — O exercício da competência definida na alínea b) do artigo 49.<sup>º</sup> será sempre realizado por voto secreto e directo e exige a participação de, pelo menos, um terço dos associados da secção.

6 — O secretariado que constitui a mesa da assembleia da secção subordinará a coordenação dos trabalhos da reunião às orientações da mesa da assembleia geral.

## SECÇÃO IV

### Do secretariado da secção

## ARTIGO 52.<sup>º</sup>

### (Secretariado da secção)

1 — O órgão executivo da secção é o secretariado, composto por cinco, sete ou nove membros consoante se trate de secções com até mil e quinhentos, mais de mil e quinhentos

e menos de dois mil setecentos e cinquenta, ou mais de dois mil setecentos e cinquenta associados, respectivamente.

2 — O secretariado da secção é eleito pela assembleia do respectivo órgão de base por sufrágio directo, secreto e universal de listas completas através da aplicação da média mais alta do método de Hondt e coincide com a eleição da direcção.

3 — As listas candidatas deverão ser entregues ao respectivo secretariado subscritas por um mínimo de cinquenta ou 10 % dos sócios abrangidos pela secção.

4 — O mandato do secretariado é coincidente com o da direcção e do conselho geral e deve assegurar as suas funções até à data da posse do novo secretariado eleito.

5 — Na sua primeira reunião os membros do secretariado designam entre si um secretário-coordenador e definem as funções dos restantes.

6 — Nos casos omissos, a eleição e o funcionamento do secretariado rege-se, em tudo o que por analogia se lhe aplique, pelo que estes estatutos consagram relativamente à direcção e à mesa da assembleia geral.

## ARTIGO 53.<sup>º</sup>

### (Secretariado da secção)

1 — Compete ao secretariado da secção exercer todas as atribuições que lhe sejam cometidas no regulamento referido no n.<sup>º</sup> 3 do artigo 2.<sup>º</sup> destes estatutos e, em especial:

- a) Aplicar, no respectivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos centrais, bem como as da assembleia da secção que satisfazam as condições definidas nestes estatutos;
- b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão como sócios de trabalhadores abrangidos no âmbito da respectiva secção;
- c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;
- d) Coordenar os trabalhos da assembleia da secção, sob a presidência do respectivo secretário-coordenador, e das reuniões de delegados sindicais da secção;
- e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da secção;
- f) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da secção tenha entendido por convenientes;
- g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do Sindicato e os sócios abrangidos pela secção, directamente e através dos delegados sindicais;
- h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;
- i) Gerir com eficiência os fundos da secção postos à sua disposição pelo orçamento do Sindicato;
- j) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, do órgão de comunicação e demais publicações do Sindicato;
- l) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à direcção do Sindicato;
- m) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais no âmbito da secção, bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;
- n) Representar a secção ou o Sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção, em reuniões sindicais de âmbito local.

2 — O secretariado de uma secção representa apenas os associados que a constituem. Contudo, o secretariado de uma secção de empresa poderá reunir com associados ou outros trabalhadores que exerçam a sua actividade na mesma instituição e fora do âmbito da secção, mas não o poderá fazer sem prévio acordo do secretariado ou executivo sindical que os represente.

## ARTIGO 54.<sup>º</sup>

### (Comissão provisória da secção)

1 — Quando o secretariado de uma secção tenha sido desfiliado, no todo ou maioritariamente, nos termos destes estatutos, será eleita na mesma sessão da assembleia da secção uma comissão provisória constituída por cinco associados, cujo mandato não poderá exceder quarenta e cinco dias.

2 — As listas para eleição da comissão referida no número anterior serão subscritas e propostas por um mínimo de vinte associados da secção.

3 — A eleição será feita por sufrágio directo e secreto, considerando-se eleita a lista mais votada.

## SECÇÃO V

### Da reunião de delegados sindicais da secção

## ARTIGO 55.<sup>º</sup>

### (Reunião de delegados sindicais)

1 — A reunião de delegados sindicais da secção é um órgão consultivo do secretariado da referida secção. É composto por todos os delegados sindicais da secção em efectividade de funções e tem por fim:

- a) Dar parecer ao secretariado da secção sobre todos os assuntos respeitantes à actividade da secção ou do Sindicato;
- b) Cooperar com o secretariado da secção no levantamento e estudo dos problemas laborais existentes no respectivo âmbito;
- c) Emitir sugestões e recomendações ao secretariado da secção e, através deste, aos órgãos centrais;
- d) Submeter recomendações ou propostas à discussão e deliberação da assembleia da secção.

2 — A reunião de delegados sindicais será convocada pelo secretariado da secção, por sua iniciativa, ou por, pelo menos, 20 % dos delegados sindicais do respectivo órgão de base. Os trabalhos da reunião serão dirigidos e coordenados pelo secretariado da secção, sob a presidência do secretário-coordenador.

## CAPÍTULO V

## SECÇÃO I

### Dos delegados sindicais

## ARTIGO 56.<sup>º</sup>

### (Delegados sindicais)

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem junto do secretariado da respectiva secção regional ou de empresa e servem de elementos de ligação recíproca entre este e aqueles.

## ARTIGO 57.<sup>º</sup>

### (Condições de elegibilidade para delegado sindical)

Só poderá ser eleito para delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Exerça a sua actividade laboral no local de trabalho cujos associados lhe competirá representar;
- b) Não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nestes estatutos;
- c) Não faça parte da direcção ou da mesa da assembleia geral.

## ARTIGO 58.<sup>º</sup>

### (Eleição dos delegados sindicais)

1 — A eleição do delegado sindical é efectuada no local de trabalho, por escrutínio directo e secreto, entre todos os sócios do Sindicato desse sector (secção, dependência, agência, etc.) no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao secretariado da secção, com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — Ao secretariado da secção competirá, no prazo de dez dias após a recepção do processo, comunicar ao delegado eleito e à direcção a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4 — A contestação é enviada para apreciação pelo conselho geral, no caso de ter dado lugar a recurso, apresentado pela maioria dos eleitores, no prazo de oito dias contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, a direcção oficializará o facto à empresa onde o delegado exerce a sua actividade.

6 — O mandato de delegado sindical coincide com o da direcção, assegurando o exercício das suas competências até à sua substituição nos termos estatutários.

## ARTIGO 59.<sup>º</sup>

### (Atribuições dos delegados sindicais)

1 — São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores que os elegerem e os demais trabalhadores e o secretariado da secção, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
- b) Dinamizar a actividade sindical dos trabalhadores, no sentido de exigirem da entidade empregadora o cumprimento do contrato colectivo de trabalho;
- c) Dar parecer aos órgãos do Sindicato sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;
- d) Informar os trabalhadores sobre a actividade sindical e distribuir informação impressa do Sindicato e da secção e, nomeadamente, a propaganda das listas de candidatos a eleições, assegurando que os documentos cheguem a todos os associados do sector;
- e) Cooperar com os órgãos centrais e da secção, a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;
- f) Incentivar a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- g) Promover eleições de novos delegados no prazo de quinze dias, quando tenham cessado o mandato;
- h) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimentos ou quando tenham renunciado ao cargo;
- i) Desempenhar com eficácia as atribuições que lhe sejam delegadas pelo secretariado da secção e demais órgãos do Sindicato.

## ARTIGO 60.<sup>º</sup>

### (Destituição do delegado sindical)

1 — O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento, pelos associados do sector (secção, dependência, agência, etc.), caso deixe de merecer a confiança da maioria destes.

2 — A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição e comunicada ao secretariado da secção e à direcção, que oficializará à respectiva entidade empregadora.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

- a) Não preencher as condições de elegibilidade;
- b) Ter sido transferido para outro sector;
- c) Ter pedido a demissão do cargo ou de sócio do Sindicato.

## CAPÍTULO VI

## SECÇÃO I

### Das eleições

## ARTIGO 61.<sup>º</sup>

### (Assembleia geral eleitoral)

1 — A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores à data da marcação das eleições.

2 — A assembleia geral eleitoral é presidida, nos termos dos estatutos, pela mesa da assembleia geral.

#### ARTIGO 62.º

##### (Condições de elegibilidade)

Só podem ser eleitos os sócios que exerçam a sua profissão, tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da marcação das eleições e estejam no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

#### ARTIGO 63.º

##### (Causas de inelegibilidade)

Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os sócios que:

- a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;
- b) Estejam abrangidos pelo disposto no n.º 3 do artigo 8.º destes estatutos;
- c) Sejam membros de órgãos directivos de qualquer organização patronal.

#### SECÇÃO II

##### Do processo eleitoral

#### ARTIGO 64.º

##### (Atribuições da mesa da assembleia geral eleitoral)

Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral e, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;
- e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto, e tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto, aos eleitores, até oito dias antes do acto eleitoral;
- f) Receber e apreciar as candidaturas;
- g) Coordenar e promover a constituição das mesas de voto, delegando, para o efeito, nos secretariados das secções regionais e de empresa.

#### ARTIGO 65.º

##### (Cadernos eleitorais)

1 — Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados, com uma antecedência mínima de quarenta e cinco dias em relação à data das eleições, na sede do Sindicato e nas instalações das secções regionais e de empresa.

2 — Serão elaborados tantos cadernos eleitorais quantos os necessários ao escrutínio.

3 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

#### ARTIGO 66.º

##### Comissões de fiscalização eleitoral

Para todas as eleições no âmbito do Sindicato, que não sejam da competência do congresso, excepto de delegados sindicais, serão constituídas comissões de fiscalização eleitoral, formadas pelos presidentes das mesas, ou secretários-coordenadores, respectivamente, e um representante de cada lista concorrente, devidamente credenciado. Compete a estas comissões:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades a entregar à mesa da assembleia geral ou ao secretariado da secção, conforme os casos;

- c) Colocar à disposição das diferentes listas o aparélio técnico do Sindicato ou outros recursos, nas condições que vierem a ser definidas;
- d) Promover a constituição das mesas de voto e designar os seus presidentes e vogais;
- e) Apreciar e deliberar sobre eventuais razões justificativas do adiamento do acto eleitoral.

#### ARTIGO 67.º

##### (Verificação das candidaturas)

1 — A verificação da regularidade das candidaturas far-se-á no prazo de três dias a contar do dia seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores da lista, a qual deverá saná-la no prazo de cinco dias desde a devolução.

3 — Findo o prazo indicado no número anterior, a comissão de fiscalização eleitoral decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### ARTIGO 68.º

##### (Encargos com candidaturas)

O Sindicato participará nos encargos de campanha eleitoral, de acordo com regulamento aprovado pelo conselho geral até trinta dias do acto eleitoral, sob proposta da direcção.

#### ARTIGO 69.º

##### (Data e publicidade das eleições)

1 — As eleições devem ser marcadas com o mínimo de sessenta dias de antecedência e devem ter lugar, impreterivelmente, até 30 de Abril do ano subsequente ao do termo do mandato dos órgãos a substituir.

2 — A publicidade da data das eleições será feita através de editais afixados nas instalações do Sindicato, de circulares enviadas aos sócios e da sua publicação em pelo menos um dos jornais diários informativos mais lidos na localidade onde funcionarem as mesas eleitorais.

#### ARTIGO 70.º

##### (Apresentação de candidaturas)

- 1 — a) A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas e deverão ser distribuídas aos sócios e expostas nos termos legais;
- b) As listas de candidaturas para a direcção e para a mesa da assembleia geral terão de ser subscritas por, pelo menos, 200 sócios;
- c) A direcção, a mesa da assembleia geral e o secretariado de uma secção poderão apresentar uma lista para o respectivo órgão, sem necessidade de ser subscrita pelos sócios.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, legível, número de sócio, idade, residência, designação da entidade empregadora e local de trabalho (local e sector).

3 — Os subscritores serão identificados pelo nome completo, legível, e número de sócio.

4 — A apresentação das listas de candidaturas será feita até trinta dias antes da data do acto eleitoral, após o que, verificada a sua regularidade, serão submetidas à mesa da respectiva assembleia.

5 — As listas de candidaturas serão obrigatoriamente completas.

6 — As listas para o colégio de delegados ao congresso serão exclusivamente compostas de entre os associados que exercem a sua actividade no âmbito da respectiva secção, de acordo com estes estatutos.

SECÇÃO III  
Do acto eleitoral

ARTIGO 71.<sup>º</sup>

(Horário de funcionamento)

1 — A assembleia geral eleitoral terá inicio às oito horas e encerrar-se-á às vinte e duas horas.

2 — As assembleias de voto instaladas nos locais de trabalho terão inicio trinta minutos antes e encerraram sessenta minutos depois, respectivamente, do começo e do termo do período normal de trabalho.

ARTIGO 72.<sup>º</sup>

(Boletins de voto)

1 — Os boletins de voto serão de forma rectangular com as dimensões apropriadas para neles se conter a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, com cores diferentes para cada órgão a eleger.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as denominações e siglas, e símbolos caso existam, das listas concorrentes, dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, pela ordem de classificação, existindo à frente de cada uma um quadrado.

3 — Cada eleitor marcará com uma cruz, no quadrado respetivo, a lista em que vota.

4 — Para o efeito do número anterior, existirão as câmaras de voto reputadas necessárias.

5 — Os boletins de voto serão enviados, através da estrutura sindical, aos eleitores, até oito dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

6 — O envio, referido no número anterior, dos diferentes boletins de voto será feito simultaneamente, ficando os membros da estrutura sindical obrigados a dar-lhes o mesmo tratamento na distribuição aos eleitores.

7 — Com o fim de suprir deficiências na distribuição, poderá qualquer lista concorrente solicitar à mesa da assembleia geral eleitoral a quantidade de boletins de voto que julgue necessária.

8 — A mesa da assembleia geral eleitoral deverá providenciar para que no dia das eleições e em local apropriado sejam postas à disposição dos eleitores suficientes boletins de voto.

9 — Em todas as assembleias de voto deverão ser afixadas em local visível as listas concorrentes e respectiva composição, bem como a designação da empresa e o local de trabalho dos candidatos.

ARTIGO 73.<sup>º</sup>

(Boletins de voto nulos)

1 — São nulos os boletins de voto que:

- a) Não obedecam aos requisitos do artigo anterior;
- b) Tenham assinalados mais do que um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- c) Tenham assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições;
- d) Tenham qualquer conte, desenho ou rasura, ou qualquer palavra escrita.

2 — A cruz deve assinalar a vontade inequívoca do eleitor.

ARTIGO 74.<sup>º</sup>

(Mesas de voto)

1 — Funcionarão mesas de voto na sede e instalações regionais do Sindicato, bem como em todos os locais previstos nestes estatutos e respectivos regulamentos eleitorais.

2 — Os eleitores votarão nas mesas da secção em que se encontram abrangidos.

3 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

4 — Cada lista poderá credenciar até dois fiscais, que terão assento em cada mesa de voto.

5 — A designação dos presidentes e vogais das mesas de voto deverá ser feita com a antecedência mínima de cinco dias em relação à data da assembleia geral eleitoral.

ARTIGO 75.<sup>º</sup>

(Votação)

1 — O voto é secreto e terá de ser entregue ao presidente da mesa de voto dobrado em quatro, com a face impressa para dentro.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro com a face impressa voltada para dentro e contido em sobreescrito individual fechado;
- b) Do referido sobreescrito conste o número e assinatura do sócio, reconhecida pelo notário, ou abonada pela autoridade administrativa;
- c) Este sobreescrito seja introduzido noutra, também individual, endereçado ao presidente da respectiva mesa de voto, por correio registado.

ARTIGO 76.<sup>º</sup>

(Identificação dos eleitores)

A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou de qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

ARTIGO 77.<sup>º</sup>

(Apuramento dos votos)

1 — Logo que encerre a assembleia eleitoral, proceder-se-á ao apuramento final dos votos.

2 — Os membros e fiscais das mesas de voto descentralizadas deverão proceder ao encerramento, em sobreescrito adequado, dos votos entrados nas urnas, dos cadernos eleitorais, da respectiva acta provisória e outros documentos, os quais serão lacrados e assinados pelos membros e fiscais das referidas mesas.

De imediato será feito pelos respectivos membros das mesas, o transporte dos referidos votos e documentos para a sede do Sindicato ou para a respectiva sede regional, ou outro local previamente anunciado onde tenha decorrido o acto eleitoral, a fim de se proceder ao apuramento global, nos termos do número anterior, e à execução das tarefas reguimentares com ele relacionadas.

3 — O resultado oficial do apuramento será obtido após a recepção, pela mesa da assembleia geral eleitoral, das actas de todas as assembleias de voto.

ARTIGO 78.<sup>º</sup>

(Impugnação do acto eleitoral)

1 — Poderão ser interpostos recursos à mesa da assembleia eleitoral, no prazo de sessenta e duas horas contado sobre a hora do encerramento da assembleia, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral.

2 — O recurso aceite tem efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na respectiva assembleia de voto, sendo concedidos três dias, após a sua entrega, para prova do respectivo fundamento por parte do recorrente. Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do referido prazo.

3 — A mesa da assembleia eleitoral analisará o recurso e dará conhecimento escrito aos recorrentes acerca do teor da deliberação tomada, afixando-o, simultaneamente, nas instalações do Sindicato.

4 — Da decisão da mesa caberá recurso para o conselho geral, no prazo de cinco dias, o qual decidirá em última instância. Considerando o recurso procedente, o conselho geral requererá a repetição do acto eleitoral, por forma que este tenha lugar nos trinta dias subsequentes ao do acto anulado. A repetição parcial ou total do acto eleitoral só poderão correr as mesmas listas com as eventuais alterações que lhes sejam introduzidas por virtude do recurso.

## ARTIGO 79.<sup>º</sup>

### (Assembleia eleitoral da secção e processo eleitoral)

1 — A assembleia da secção, quando funcione como assembleia eleitoral ou revista forma descentralizada da assembleia geral, rege-se em tudo pelos princípios estatutariamente referidos para a assembleia geral eleitoral, na parte que se lhe aplique.

2 — O processo eleitoral nas secções rege-se em tudo pelas normas estatutariamente definidas neste capítulo na parte que se lhe apliquem.

## CAPÍTULO VII

### SECÇÃO I

#### Da posse dos órgãos do Sindicato

##### ARTIGO 80.<sup>º</sup>

###### (Acto de posse)

1 — Os órgãos centrais eleitos pelo congresso iniciam o exercício das suas funções com o encerramento deste, sendo a posse dos restantes conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2 — A posse dos membros da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, é conferida, até ao oitavo dia subsequente ao do apuramento final dos votos, pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício.

3 — O acto de posse dos secretariados das secções poderá ser conferido pelo secretário-coordenador cessante, por delegação do presidente da mesa da assembleia geral, nos oito dias subsequentes a da sua eleição.

### SECÇÃO II

#### Da substituição da direcção e da MAG destituídas

##### ARTIGO 81.<sup>º</sup>

###### (Comissão provisória)

1 — Destituída total ou maioritariamente a direcção e ou a mesa da assembleia geral nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 24., os membros do conselho geral reunirão no prazo máximo de três dias, contados sobre a data da realização da assembleia geral que procedeu à referida destituição, a fim de eleger por sufrágio directo e secreto de listas completas, constituídas de entre os seus membros, uma comissão provisória composta por 9 ou 5 membros, respectivamente nos casos em que a mesa da assembleia geral tenha sido ou não destituída. Esta eleição obedecerá à regra da média mais alta do método de Hondt e a comissão eleita entrará imediatamente em exercício de funções.

2 — A comissão provisória competirá proceder à gestão corrente do Sindicato, quando substitua a direcção.

3 — A mesa da assembleia geral, ou a comissão provisória que a substitua, deverá convocar eleições para o órgão ou órgãos destituídos, no prazo máximo de oito dias.

## CAPÍTULO VIII

### SECÇÃO I

#### Do regime financeiro

##### ARTIGO 82.<sup>º</sup>

###### (Competência orçamental)

Compete à direcção, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato a submeter à aprovação do conselho geral.

## ARTIGO 83.<sup>º</sup>

### (Orçamento)

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
- b) Conterá verbas que permitam o funcionamento das secções;
- c) Deverá incluir uma verba a afectar a um fundo de cobertura de encargos suplementares deferidos, resultantes da diferença entre as pensões de reforma pagas pelo seguro social aos empregados do Sindicato e aquelas que por imperativo contratual são devidas por este;

2 — A direcção poderá apresentar ao conselho geral orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de trinta dias.

3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do Sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

##### ARTIGO 84.<sup>º</sup>

###### (Receitas do Sindicato)

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes de serviços prestados;
- d) Outras receitas.

2 — As despesas do Sindicato serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e fins.

### SECÇÃO II

#### Dos fundos e saldos do exercício

##### ARTIGO 85.<sup>º</sup>

###### (Fundos)

1 — O Sindicato terá os seguintes fundos:

- a) Fundo sindical destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício;
- b) Fundo de greve e solidariedade destinado ao auxílio a sócios despedidos ou cujos vencimentos tenham sido diminuídos como resultado nomeadamente da adesão a greve declarada pelo Sindicato nos termos destes estatutos, e a ser utilizada nos termos do regulamento aprovado pelo conselho geral;
- c) Fundo de auxílio económico destinado a ser utilizado no apoio a sócios e seus familiares que se encontrem em situações englobáveis no regulamento que o conselho geral aprovar para este fundo;
- d) Fundo de reformas, para os fins previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 83.<sup>º</sup>

2 — As despesas que o Sindicato tenha que efectuar e que possam ser imputáveis aos fundos citados no número anterior, apenas por estes podem ser suportadas, devendo as contas de cada exercício apresentar uma relação das utilizações relativas a cada fundo.

3 — Podem ser criados outros fundos sobre proposta da direcção, por deliberação favorável do conselho geral.

4 — Na medida em que as regras de uma correcta gestão financeira o permitam, os fundos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 deste artigo, deverão ser representados por valores facilmente mobilizáveis, nomeadamente através de contas bancárias de depósitos à ordem ou a prazo.

##### ARTIGO 86.<sup>º</sup>

###### (Aplicação de saldos)

1 — As contas do exercício elaboradas pela direcção, com o parecer da comissão fiscalizadora de contas, a apresentar

ao conselho geral nos termos destes estatutos, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

2 — Do saldo do exercício serão retirados, pelo menos, 10% para o fundo sindical e 30% para o fundo de greve e solidariedade.

3 — Quando o conselho geral não aprove as contas, deverá, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do Sindicato.

## CAPÍTULO IX

### SECÇÃO I

#### Da fusão ou dissolução do Sindicato

##### ARTIGO 87.<sup>º</sup>

###### (Fusão)

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de quinze dias.

2 — A assembleia só deliberá se a maioria dos sócios tiver participado na votação.

##### ARTIGO 88.<sup>º</sup>

###### (Dissolução)

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas terá de ser publicada com a antecedência mínima de quinze dias.

2 — A proposta da dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato serem distribuídos pelos sócios.

3 — A deliberação só será válida se tiver obtido a aprovação de dois terços dos sócios do Sindicato.

### SECÇÃO II

#### Do símbolo e bandeira do Sindicato

##### ARTIGO 89.<sup>º</sup>

###### (Símbolo e bandeira do Sindicato)

O símbolo e a bandeira do Sindicato serão os aprovados em congresso.

### SECÇÃO III

#### Da revisão dos estatutos

##### ARTIGO 90.<sup>º</sup>

###### (Revisão dos estatutos)

1 — A alteração total ou parcial dos estatutos do Sindicato é da competência do congresso e da assembleia geral conforme o disposto nestes estatutos. A sua apreciação pelo congresso carece da necessária transcrição prévia, na respectiva ordem de trabalhos, com discriminação dos artigos cuja alteração se requer.

2 — O requerimento da alteração dos estatutos é da competência do conselho geral, sob proposta da direcção, ou de um terço dos associados do Sindicato.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

##### ARTIGO 91.<sup>º</sup>

###### (Dos sócios provenientes de outros sindicatos)

Os novos sócios que provenham de outros sindicatos, desde que façam acompanhar o pedido da sua inscrição de declaração comprovativa da qualidade e tempo de sócio no sindicato

de que provêm, serão imediatamente havidos, após a respectiva inscrição, como sócios de pleno direito para todos os efeitos consignados nos presentes estatutos.

##### ARTIGO 92.<sup>º</sup>

###### (Cassos omissos)

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

##### ARTIGO 93.<sup>º</sup>

###### (Vigência)

1 — Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, realizando-se eleições para todos os órgãos do Sindicato, nos termos destes estatutos, até cento e vinte dias após a referida publicação, desde que não coincida com os meses de Julho, Agosto e Setembro; neste caso as eleições realizam-se até à primeira quinzena de Outubro de 1979, ano da realização do primeiro congresso.

2 — O primeiro congresso ordinário realizar-se-á a convocação da direcção nos sessenta dias subsequentes ao acto eleitoral de todos os órgãos do Sindicato.

### ANEXO I

As secções previstas no n.º 3 do artigo 2.<sup>º</sup> e o respectivo âmbito são as seguintes:

#### a) Secções regionais

Secção Regional de Beja do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Alvito, Vidigueira, Cuba, Moura, Barrancos, Ferreira do Alentejo, Beja, Serpa, Aljustrel, Mértola, Castro Verde, Ourique, Almodôvar e Odemira.

Secção Regional de Castelo Branco do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Idanha-a-Nova, Castelo Branco, Oleiros, Sertã, Proença-a-Nova, Vila do Rei e Vila Velha de Ródão.

Secção Regional da Covilhã do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Belmonte, Covilhã, Penamacor e Fundão.

Secção Regional de Évora do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Mora, Vendas Novas, Arraiolos, Redondo, Montemor-o-Novo, Reguengos de Monsaraz, Mourão, Portel, Viana do Alentejo, Évora, Estremoz, Borba, Vila Viçosa, e Alandroal.

Secção Regional de Faro do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Alcoutim, Castro Marim, Tavira, Vila Real de Santo António, S. Brás de Alportel, Olhão, Faro e Loulé.

Secção Regional de Portalegre do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Nisa, Gavião, Castelo de Vide, Marvão, Portalegre, Crato, Ponte de Sor, Alter do Chão, Aronches, Avis, Fronteira, Monforte, Sousel, Campo Maior e Elvas.

Secção Regional de Portimão do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Vila do Bispo, Aljezur, Lagos, Monchique, Portimão, Silves, Lagoa e Albufeira.

Secção Regional de Santarém do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Golegã, Rio Maior, Chamusca, Alpiarça, Ameirim, Santarém, Cartaxo, Salvaterra de Magos, Coruche, Benavente, Acanena, Entroncamento, Torres Novas, Vila Nova de Ourém, Ferreira do Zêzere, Tomar, Vila Nova da Barquinha, Mação, Abrantes, Constância e Sardoal.

Secção Regional de Setúbal do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Montijo, Alcochete, Moita, Seixal, Palmela, Sesimbra, Setúbal, Alcácer do Sal, Grândola, Sines, Santiago do Cacém, Almada e Barreiro.

Secção Regional de Torres Vedras do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Lourinhã, Cadaval, Torres Vedras, Benquer, Mafra, Sobral de Monte Agraço, Arruda dos Vinhos e Azambuja.

Secção Regional de Ponta Delgada do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Lagoa, Nordeste, Ponta Delgada, Povoação, Ribeira Grande, Vila Franca do Campo e Vila do Porto.

Secção Regional de Angra do Heroísmo do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Angra do Heroísmo, Calheta, Santa Cruz da Graciosa, Velas e Vila da Praia da Vitória.

Secção Regional da Horta do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Horta, Lajes das Flores, Lajes do Pico, Madalena, Santa Cruz das Flores e S. Pedro do Pico.

Secção Regional do Funchal do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Abrange os concelhos de: Calheta, Câmara dos Lobos, Funchal, Machico, Ponta do Sol, Porto Moniz, Porto Santo, Ribeira Brava, Santa Cruz, Santana e S. Vicente.

#### b) Secções de empresa

A área das secções de empresa compreende os concelhos de: Sintra, Loures, Vila Franca de Xira, Lisboa, Oeiras e Cascais.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas do Banco Borges & Irmão.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas do Banco Espírito Santo e Comercial de Lisboa.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas do Banco de Fomento Nacional.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas do Banco Fonsecas & Burnay.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas do Banco Nacional Ultramarino.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas do Banco Pinto & Sotto Mayor.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas do Banco de Portugal.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas do Banco Português do Atlântico.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas do Banco Totta & Açores.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas da Caixa Geral de Depósitos.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas do Crédito Predial Português.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas da Caixa Económica de Lisboa — Montepio Geral.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas da União de Bancos Portugueses.

Secção do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas Interempresas.

Abrange os associados das seguintes instituições: Banco do Brasil, Banco Comercial de Angola, Bank of London and South America, Ltd., Montepio Comercial e Industrial, Crédit Franco-Portugais, Sociedade Financeira Portuguesa, Diner's Clube Português, Unicre — Cartão Internacional de Crédito, International Factors (Portugal), Weller Factoring, Fraip, Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Camarate, Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Vila Franca de Xira, etc.

(Registados no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.)