

Boletim do Trabalho e Emprego

4

1.ª SÉRIE

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

Preço 25\$00

| | | | | | |
|-----------------|--------|---------|-------|------------|-------------|
| BOL. TRAB. EMP. | LISBOA | VOL. 45 | N.º 4 | p. 305-404 | 29-JAN-1978 |
|-----------------|--------|---------|-------|------------|-------------|

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

| | |
|---|-----|
| — Autorização para laboração contínua no sector de produção de termolaminados na empresa Sonae — Sociedade Nacional de Estratificados, S. A. R. L. | 307 |
| — Normas para a revisão do ACT da Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P., em relação ao aumento da massa salarial global | 307 |
| — Normas para a revisão do ACT da EDP — Electricidade de Portugal, E. P., em relação ao aumento da massa salarial global | 308 |
| — Constituição de uma CT para elaboração de uma PRT para os transportes rodoviários e escolas de ensino de condução automóvel — Rectificação | 308 |

Portarias de regulamentação de trabalho:

| | |
|--|-----|
| — PRT para empregados de escritório e correlativos | 308 |
| — PRT para as indústrias químicas — Alteração | 310 |
| — PRT para o sector têxtil | 311 |

Portarias de extensão:

| | |
|---|-----|
| — PE do CCT entre o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul e a Assoc. dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul | 312 |
| — PE do CCT entre o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto e a Delegação Autónoma do Norte da Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) — Rectificação | 312 |
| — Aviso para PE do CCT entre o Sind. dos Trabalhadores Electricistas do Centro e a Assoc. Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção e a Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho | 313 |
| — Aviso para PE do CCT para o comércio de veículos de duas rodas | 313 |

Convenções colectivas de trabalho:

| | |
|---|-----|
| — CCT entre a Assoc. Comercial de Beja e o Sind. dos Electricistas do Sul — Acta | 314 |
| — CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto (sector de relojoaria-reparação) e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte | 315 |

| | Pág. |
|---|------|
| — CCT para a actividade seguradora — Deliberações da comissão paritária — Actas n.º 2, 3, 4, 5, 8, 10 e 11 | 325 |
| — CCT entre a Organização Portuguesa de Recortes de Imprensa, L.ª, e o Sind. de Trabalhadores na Imprensa — Texto e decisão arbitral | 332 |
| — ACT entre a Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P., e a Secil — Companhia de Cal e Cimentos, S. A. R. L., e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço | 337 |

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

| | |
|---|-----|
| — União dos Sind. do Dist. de Faro | 380 |
| — Sind. dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalo-Mecânica do Dist. de Lisboa | 385 |
| — União dos Sind. do Dist. de Leiria | 392 |
| — União dos Sind. do Porto — CGTP-IN | 398 |
| — Sind. dos Transportes Rodoviários do Dist. de Lisboa | 403 |

Associações patronais — Estatutos:

Alterações:

| | |
|---|-----|
| — Assoc. dos Pequenos e Médios Comerciantes dos Concelhos do Barreiro e Moita | 403 |
| — Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio | 404 |
| — Assoc. Comercial de Elvas | 404 |

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Autorização para laboração contínua no sector de produção de termolaminados na empresa Sonae — Sociedade Nacional de Estratificados, S. A. R. L.

A Sonae — Sociedade Nacional de Estratificados, S. A. R. L., com sede no lugar de Espido, vila da Maia, requereu autorização para funcionar em regime de laboração contínua, a fim de aumentar a sua produção de termolaminados sem recorrer à aquisição de novo equipamento.

Por outro lado, afastam-se os inconvenientes resultantes das paragens provocadas com os fins-de-semana e feriados, que se reflectem na constância da qualidade dos materiais e num aumento substancial nos consumos de energia e combustível.

Nestes termos, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, determina-se:

A empresa Sonae — Sociedade Nacional de Estratificados, S. A. R. L., é autorizada a laborar continuamente no sector de produção de termolaminados.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 2 de Janeiro de 1978. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*.

Normas para a revisão do ACT da Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P., em relação ao aumento da massa salarial global

Considerando que estão a decorrer as negociações do acordo colectivo de trabalho da Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P.;

Tendo em conta os estudos apresentados pelo conselho de gerência da Cimpor;

Tendo em vista que importa alcançar uma tabela salarial ajustada à situação dos trabalhadores hoje integrados na Cimpor;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, ao abrigo do n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, o seguinte:

Fixar em 15 % o aumento máximo da massa salarial global no acordo colectivo de trabalho da

Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P., em negociação.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 12 de Janeiro de 1978. — Pelo Ministro do Plano e Coordenação Económica, *Carlos Montês Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — Pelo Ministro da Indústria e Tecnologia, *Ricardo Bayão Horta*, Secretário de Estado da Energia e Minas. — Pelo Ministro do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*, Secretário de Estado do Trabalho.

(*Di. Repúb.*, 2.ª série, n.º 20, 24/1/78.)

Normas para a revisão do ACT da EDP — Electricidade de Portugal, E. P., em relação ao aumento da massa salarial global

Considerando que estão a decorrer as negociações do acordo colectivo de trabalho da EDP — Electricidade de Portugal, E. P.;

Tendo em conta os estudos apresentados pelo conselho de gerência da Electricidade de Portugal;

Tendo em vista que importa alcançar uma tabela salarial ajustada à situação dos trabalhadores hoje integrados na Electricidade de Portugal:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Plano e Coordenação Económica, do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, ao abrigo do n.º 4 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, o seguinte.

Fixar em 10% o aumento máximo da massa salarial global no acordo colectivo de trabalho da EDP — Electricidade de Portugal, E. P., em negociação.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 16 de Janeiro de 1978. — Pelo Ministro do Plano e Coordenação Económica, *Carlos Montes Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — Pelo Ministro da Indústria e Tecnologia, *Ricardo Bayão Horta*, Secretário de Estado da Energia e Minas. — Pelo Ministro do Trabalho, *Custódio de Almeida Simeões*, Secretário de Estado do Trabalho.

Constituição de uma CT para elaboração de uma PRT para os transportes rodoviários e escolas do ensino de condução automóvel — Rectificação

Por haver sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45/77, de 8 de Dezembro, com incorrecções o despacho de constituição da comissão técnica em epígrafe, a seguir se procede às necessárias rectificações:

Onde se lê:

António Almeida Coutinho, em representação do Sindicato Livre dos Profissionais

Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto;

deve ler-se:

António Almeida Moutinho, em representação do Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto.

PORARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

PRT para empregados de escritório e correlativos

A portaria de regulamentação de trabalho para empregados de escritório e correlativos, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976, além de suscitar dúvidas quanto à interpretação de alguns pontos da sua parte dispositiva, encontra-se já desactualizada no que diz respeito à tabela salarial.

Encontram-se actualmente em curso os trabalhos de uma comissão técnica encarregada de proceder

à sua revisão, nos termos do despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, 1.ª série, de 8 de Dezembro de 1977.

Sem prejuízo do prosseguimento dos trabalhos da referida comissão no que respeita à parte dispositiva, afigura-se ser conveniente proceder de imediato à revisão da tabela salarial, repondo dentro do possível o poder de compra dos trabalhadores e poupano por outro lado as entidades abrangidas aos inconvenientes

de uma eficácia retroactiva de tabela salarial que apenas fosse emitida conjuntamente com as restantes alterações.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio e Indústria Agrícolas, da Indústria Ligeira, do Comércio Interno e do Trabalho, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o seguinte:

BASE I

(Âmbito)

O âmbito da presente portaria é o que se encontra definido nas bases I e II da PRT para empregados de escritório e correlativos publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976.

BASE II

(Remuneração do trabalho)

A tabela de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria é a constante do anexo.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Agricultura e Pescas, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 23 de Janeiro de 1978. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Montês Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado do Comércio e Indústria Agrícolas, *Carlos Alberto Antunes Filipe*. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaya Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

ANEXO

Tabela de remunerações mínimas

| Nível | Profissões e categorias profissionais | Remunerações mínimas |
|-------|---------------------------------------|----------------------|
| I | Director de serviços | (a) |
| | Secretário-geral | |
| | Inspector administrativo | |
| | Chefe de departamento | |
| | Chefe de serviços | |
| | Chefe de escritório | |
| | Chefe de divisão | |
| | Técnico de contas | |
| | Contabilista | |
| | Tesoureiro | |
| II | Analista de sistemas | 10 450\$00 |
| | Programador | |
| | Chefe de secção | |
| | Guarda-livros | |
| | Programador mecanográfico | |

| Nível | Profissões e categorias profissionais | Remunerações mínimas |
|-------|--|----------------------|
| III | Secretário da direcção | 9 450\$00 |
| | Correspondente de língua estrangeira | |
| | Subchefe de secção | |
| IV | Primeiro-escriturário | 8 700\$00 |
| | Caixa | |
| | Eseteno-dactilógrafo em língua estrangeira | |
| | Operador mecanográfico de 1.º | |
| | Operador de máquinas de contabilidade de 1.º | |
| | Operador de máquinas auxiliares de 1.º | |
| V | Segundo-escriturário | 8 100\$00 |
| | Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa | |
| | Perfurador-verificador de 1.º | |
| | Recepção-nista de 1.º | |
| | Operador mecanográfico de 2.º | |
| | Operador de máquinas de contabilidade de 2.º | |
| | Operador de máquinas auxiliares de 2.º | |
| | Cobrador de 1.º | |
| | Operador de telex em língua estrangeira | |
| VI | Terceiro-escriturário | 7 500\$00 |
| | Perfurador-verificador de 2.º | |
| | Recepção-nista de 2.º | |
| | Cobrador de 2.º | |
| | Operador de telex em língua portuguesa | |
| | Estagiário operador mecanográfico | |
| | Estagiário operador de máquinas de contabilidade | |
| | Estagiário operador de máquinas auxiliares | |
| | Telefonista de 1.º | |
| VII | Estagiário perfurador-verificador | 6 750\$00 |
| | Estagiário recepção-nista | |
| | Contínuo de 1.º | |
| | Porteiro de 1.º | |
| | Guarda de 1.º | |
| | Estagiário do 3.º ano | |
| | Dactilógrafo do 3.º ano | |
| | Telefonista de 2.º | |
| VIII | Contínuo de 2.º | 6 400\$00 |
| | Porteiro de 2.º | |
| | Guarda de 2.º | |
| | Estagiário do 2.º ano | |
| | Dactilógrafo do 2.º ano | |
| IX | Estagiário do 1.º ano | 6 000\$00 |
| | Dactilógrafo do 1.º ano | |
| | Trabalhador de limpeza | |
| X | Paquete de 17 anos | 4 800\$00 |
| XI | Paquete de 16 anos | 4 350\$00 |
| XII | Paquete de 15 anos | 3 900\$00 |
| XIII | Paquete de 14 anos | 3 500\$00 |

(a) As remunerações mínimas das profissões e categorias profissionais assim referenciadas serão calculadas nos termos do n.º 2 da base XV da PRT para empregados de escritório e correlativos, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976.

PRT para as indústrias químicas — Alteração

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, foi publicada a PRT para as indústrias químicas.

Tendo-se verificado a conveniência de a referida portaria abranger não só as empresas e os trabalhadores ao seu serviço representados, respectivamente, pelas associações patronais e sindicais outorgantes do CCTV para as indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28/77, mas também as empresas e os trabalhadores que, não o sendo, se possam nelas filiar e a necessidade de proceder à constituição de uma comissão técnica que interprete e integre as suas disposições:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Ligeira e do Trabalho, o seguinte:

BASE I

Os n.os 1 e 2 da base I da portaria de regulamentação de trabalho para as indústrias químicas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, passam a ter a seguinte redacção:

BASE I

1 — A presente portaria é aplicável, por um lado, às empresas representadas pelas seguintes associações patronais ou que nelas se possam filiar:

Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos;
Associação Nacional dos Industriais de Re-cauchutagem de Pneus;
Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;
Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos;
Associação dos Industriais de Colas, Apres-tos e Produtos Similares;
Associação dos Industriais de Cosmética;
Associação dos Industriais de Óleos Esse-nciais;
Associação dos Industriais de Produtos de Conservação e Limpeza;
Associação dos Industriais de Margarina e Óleos Vegetais;
Associação dos Industriais de Sabões e De-tergentes;
Associação Portuguesa da Indústria de Plás-ticos;

e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu ser-viço das categorias previstas representados pelos sindicatos outorgantes do contrato colectivo de trabalho vertical das indústrias químicas, publi-cado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28,

de 29 de Julho de 1977, ou que, não o sendo, se possam neles filiar.

2 — A presente portaria, bem como o CCTV das indústrias químicas, é igualmente aplicável aos trabalhadores ao serviço das empresas refe-ridas no número anterior representados pelos sindicatos dos trabalhadores técnicos de vendas, pelo Sindicato das Garagens, Postos de Abaste-cimento, Transportes e Ofícios Correlativos do Centro e Sul e pelos sindicatos representados pela Federação Nacional dos Trabalhadores do Comércio ou que, não o sendo, se possam neles filiar.

BASE II

É aditada à portaria para as indústrias químicas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, a seguinte disposição:

BASE XXII

(Comissão técnica)

1 — Até trinta dias após a entrada em vigor da presente alteração será constituída uma co-missão técnica com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Tra-balho;
Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;
Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;
Três representantes das associações patro-nais;
Três representantes das associações sindicais.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- Interpretar e integrar o disposto na pre-sente regulamentação de trabalho;
- Proceder à definição e enquadramento de novas profissões e respectiva integração no quadro de níveis de qualificação;
- Deliberar sobre o local de reunião e a alteração da sua composição, neste último caso sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 — A comissão técnica reunirá, a pedido de qualquer dos seus membros, mediante con-voatória do representante do Ministério do Tra-balho, expedida com a antecedência mínima de oito dias, ou de três, em casos de urgência justi-ficada.

4 — As convocatórias para os representantes das associações sindicais e das associações patronais serão enviadas para as associações a indicar pelos organismos interessados, os quais creden-ciarão os respectivos representantes.

5 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar.

6 — A presença dos membros representantes do Ministério da Indústria e Tecnologia e da

Secretaria de Estado da População e Emprego apenas será obrigatória se, pela natureza das questões, outro membro a solicitar.

7 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

8 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente quarenta e oito horas após a data da reunião da primeira convocação com qualquer número dos seus elementos componentes.

9 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica, tanto as associações sindicais como as patronais que a compõem disporão, no seu conjunto, de um voto.

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

11 — As deliberações, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante da presente portaria.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 25 de Janeiro de 1978. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Montês Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PRT para o sector têxtil

A portaria de regulamentação do trabalho para o sector têxtil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1977, contém em alguns pontos do seu articulado e anexos respectivos algumas inexactidões, devidas, umas, à inadequada informação dos elementos que habilitaram a decisão e, outras, a um lapso de redacção do texto original. Observou-se, por isso, a conveniência de proceder à correcção dos vários preceitos, dado o manifesto desajustamento das soluções neles estabelecidas.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado da Indústria Ligeira, do Comércio Externo, do Comércio Interno, do Planeamento e do Trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º — 1 — No quadro anexo II-B «Níveis de qualificação», da portaria de regulamentação de trabalho para o sector têxtil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1977, são introduzidas as modificações constantes dos números seguintes.

2 — No subsector de cordoaria e redes, o cobrador é retirado do escalão E e integrado no escalão F.

3 — No subsector de cordoaria e redes, o extrusor-bobinador é retirado do escalão G e integrado no escalão H.

4 — No subsector de vestuário, a categoria de adjunto de modelista é suprimida do escalão D, sendo nele integrada a de enfermeiro.

5 — No subsector de vestuário é eliminada a secção 1-C₁ da categoria de costureira especializada integrada no escalão J.

6 — No subsector de lanifícios e tapeçaria, o operador de máquinas e aparelhos de tingir é retirado do escalão G e integrado no escalão H.

7 — A categoria de chefe de equipa é suprimida do escalão D nos subsectores de cordoaria e redes e têxtil e malhas.

Art. 2.º O profissional a quem seja atribuída a categoria de chefe de equipa será integrado no escalão de remunerações mínimas imediatamente superior ao escalão correspondente ao profissional melhor remunerado que chefe.

Art. 3.º — 1 — No n.º 2 da base XIX da portaria referida no artigo 1.º, onde se lê: «fundamentalmente», deve ler-se: «fundamentadamente».

2 — No anexo II-A «Categorias profissionais», subsector de têxtil e malhas, onde se lê: «retrocedor», deve ler-se: «retorcedor».

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 25 de Janeiro de 1978. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, *Carlos Montês Melancia*, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaya Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *António Manuel Rodrigues Celeste*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul e a Assoc. dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, foi publicado o contrato colectivo de trabalho para o sector de relojoaria, celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul e o Sindicato das Indústrias de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas condições de trabalho referidas as empresas representadas pela associação patronal outorgante;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas na associação patronal outorgante que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção;

Considerando que os profissionais nas condições referidas não beneficiam de regulamentação colectiva de trabalho actualizada;

Considerando finalmente a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho do sector da relojoaria, na área abrangida pela convenção;

Cumprido o disposto no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pela publicação do aviso sobre portaria de extensão do texto resultante de negociações directas, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1977, ao qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelos Decretos-Leis n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e n.º 353-G/77, de 29 de Agosto, pelos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio Interno e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º As disposições do contrato colectivo de trabalho para o sector de relojoaria, celebrado entre

o Sindicato das Indústrias de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul e a Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, são tornadas extensivas a todas as empresas que na área do Sindicato outorgante se dediquem ao comércio de relojoaria e tenham ao seu serviço trabalhadores das categorias previstas no contrato, designadamente às empresas de vendas de acessórios para relógios e ferramentas para relojoeiros e às empresas importadoras de relojoaria.

Art. 2.º A aplicação da presente portaria nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, às entidades patronais e aos trabalhadores referidos no número anterior, fica dependente de portaria conjunta dos Ministros da República respectivos e dos Secretários de Estado do Planeamento, do Comércio Interno e do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Art. 3.º A tabela salarial aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Julho de 1977, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de sete.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 25 de Janeiro de 1978. — Pelo Secretário de Estado do Planeamento, Carlos Montês Melancia, Secretário de Estado da Coordenação Económica. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, António Escaya Gonçalves. — O Secretário de Estado do Trabalho, Custódio de Almeida Simões.

PE do CCT entre o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto e a Delegação Autónoma do Norte da Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, a p. 2813, o artigo 1.º da PE em epígrafe, a seguir se procede à sua integral e correcta publicação:

Artigo 1.º As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sin-

dicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto e a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) — Delegação Regional Autónoma do Norte —, publicado no suplemento ao *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 11, de 15 de Junho de 1976,

e das alterações à citada convenção colectiva, inseridas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1977, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimen-

tares (ANCIPA) que nos distritos de Viana do Castelo, Braga, Porto, Vila Real, Bragança, Aveiro, Coimbra e Viseu exercem a indústria de confeitoria, pastelaria e biscoitaria ao seu serviço trabalhadores com as categorias profissionais previstas na aludida regulamentação colectiva.

Aviso para PE do CCT entre o Sind. dos Trabalhadores Electricistas do Centro e Assoc. Portuguesa de Industriais de Cerâmica de Construção e a Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão da convenção colectiva de trabalho, celebrada entre as Associações mencionadas em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, 1.ª série, de 8 de Janeiro de 1978, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área abrangida pela convenção, a actividade económica naquela regulada, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos

trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais outorgantes.

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 pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76, de 29 de Dezembro, e 353-G/77, de 29 de Agosto, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE do CCT para o comércio de veículos de duas rodas

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e para efeitos do seu n.º 5, torna-se público que se encontra em preparação neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação Nacional dos Comerciantes de Veículos de Duas Rodas e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, as Federações do Norte e do Sul dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e outros sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978.

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

- a) Empresas que, não estando filiadas na Associação outorgante, se dediquem ao comércio de veículos de duas rodas e os trabalhadores ao seu serviço das categorias nela previstas, filiados ou não em algum dos sindicatos outorgantes;
- b) Empresas já abrangidas pela convenção e os trabalhadores ao seu serviço daquelas mesmas categorias, voluntariamente não filiados nos sindicatos outorgantes.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CTT entre a Assoc. Comercial de Beja e o Sind. dos Electricistas do Sul

ACTA

Aos 12 dias do mês de Outubro de 1977, o Sindicato dos Electricistas do Sul e a Associação Comercial de Beja, reunidos nas instalações da Associação Comercial de Beja para negociarem a proposta de enquadramento para os trabalhadores electricistas e a adesão por parte do Sindicato dos Electricistas do Sul ao contrato colectivo de trabalho para o comércio retalhista do distrito de Beja, acordaram o seguinte:

1.º O Sindicato dos Electricistas do Sul adere ao contrato colectivo de trabalho para o comércio retalhista do distrito de Beja, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 1977.

2.º O enquadramento dos trabalhadores electricistas ficará como segue:

| Categorias | Grupos | Ordenados |
|------------------------------|--------|-----------|
| Encarregado | III | 9 000\$00 |
| Oficial | IV | 8 000\$00 |
| Pré-oficial de 2.º ano | VI | 6 000\$00 |
| Pré-oficial de 1.º ano | VII | 5 250\$00 |
| Ajudante de 2.º ano | IX | 4 500\$00 |
| Ajudante de 1.º ano | IX | 4 000\$00 |
| Aprendiz de 2.º ano | X | 2 500\$00 |
| Aprendiz de 1.º ano | X | 2 250\$00 |

3.º As condições específicas para os electricistas e a aprendizagem dos trabalhadores electricistas são as constantes da proposta apresentada pelo Sindicato dos Electricistas do Sul, exceptuando:

- a) Quadro de densidades;
- b) Definição da categoria de chefe de equipa.

4.º A data da entrada em vigor das tabelas salariais constantes do enquadramento ora acordado será a da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da matéria acordada nesta data.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Beja:
(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO

Princípio geral

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes;
- 1 — Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

2 — Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, seis meses de aprendizagem, sendo, durante este tempo, considerados como aprendizes do 2.º período;

3 — Desde que frequentem, com aproveitamento, um dos cursos indicados no ponto 2;

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

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e com 16 anos de idade, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Definição de categorias

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

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

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

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

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

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

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

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profis-

sional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrotécnico.

3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocuição, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Depositado em 23 de Janeiro de 1978, a fl. 72 do livro n.º 1, com o n.º 20, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto (sector de relojoaria-reparação) e outras e o Sind. dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência e denúncia do contrato

Cláusula 1.ª

(Área)

Mantém-se em vigor as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Março de 1977.

(Âmbito)

Arbitragem

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas do sector de relojoaria-reparação representadas pelas Associação dos Comerciantes do Porto, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova, Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu e Associação Comercial e Industrial de Coimbra e, por outro lado, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte que prestem serviço naquelas empresas.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

Este contrato entra em vigor na data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período de ano e meio ou outro de menos duração que vier a ser estabelecido por lei e considera-se sucessivamente prorrogado por períodos de sessenta dias se não for denunciado com antecedência mínima de trinta dias do termo de um dos períodos de vigência.

Cláusula 3.ª

(Denúncia do contrato)

1 — Em caso de denúncia por qualquer das partes as negociações iniciar-se-ão no prazo de trinta dias, a contar da data da apresentação da proposta.

2 — O prazo máximo para as negociações é de trinta dias.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.ª

(Definição de categorias profissionais)

Nas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977, estão definidas as categorias profissionais por ele abrangidas, com indicação das tarefas e funções que lhes competem.

Cláusula 5.ª

(Atribuição de categorias)

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

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

Cláusula 6.ª

(Admissão)

1 — Salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são:

- a) Idade mínima não inferior a 14 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam profissão.

3 — A admissão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria ou classe, é feita, a título experimental, pelo período de trinta dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização, por inadaptação para o desempenho das funções correspondentes ao lugar contratado.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e classe por ele adquirida anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente para o efeito documento comprovativo das funções que exercia.

Cláusula 7.*

(Aprendizagem)

1 — São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 14 aos 17 anos de idade.

2 — O trabalho que os aprendizes vêm a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional.

Cláusula 8.*

(Antiguidade dos aprendizes)

1 — O tempo de aprendizagem dentro da profissão independentemente das empresas onde terá sido prestado conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

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

Cláusula 9.*

(Promoção dos aprendizes)

1 — Ascendem à categoria de pré-oficial os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Cláusula 10.*

(Pré-oficiais)

Mantém-se em vigor as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977.

Cláusula 11.*

(Quadro de acesso)

Readmissão de trabalhadores após o serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la por escrito, através de carta com aviso de recepção, no prazo de quinze dias depois de ter sido licenciado e apresentar-se ao serviço nos trinta dias subsequentes à data do licenciamento.

2 — O trabalhador retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

Cláusula 12.*

(Densidades)

Mantém-se em vigor as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977.

Cláusula 13.*

(Promoções ou acessos)

Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 14.*

(Promoções automáticas)

1 — Os profissionais de 3.ª classe que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

2 — Os profissionais que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa, mas só podendo haver uma promoção na altura de entrada em vigor deste contrato, seja qual for o número de anos na classe e empresa.

Cláusula 15.*

(Quadros de pessoal)

Arbitragem

1 — As entidades patronais obrigam-se para com o Sindicato a cumprir integralmente o disposto no Decreto-Lei n.º 439/77, de 25 de Outubro.

2 — As entidades patronais obrigam-se a enviar às delegações do Ministério do Trabalho e ao Sindicato, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato e até 30 de Abril de cada ano, o quadro de pessoal devidamente preenchido.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de três meses, no local de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas às delegações do Ministério do Trabalho, quer directamente, quer por intermédio do Sindicato.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.^a

(Deveres da entidade patronal)

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos nos termos da cláusula 28.^a (arbitragem);
- e) Dispensar, obrigatoriamente, dirigentes ou delegados sindicais, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social criadas e a criar para o exercício normal dos seus cargos;
- f) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os profissionais sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Prestar aos delegados sindicais e Sindicato, sempre que lhes sejam solicitados, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- j) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite.

Cláusula 17.^a

(Deveres dos trabalhadores)

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidas, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação de ferramentas e do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

- f) Comparecer ao serviço com assiduidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia nem fazer concorrência com a empresa ou divulgar informações referentes aos seus negócios;
- i) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opôr-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando obtenha o seu expresso acordo e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasiona sejam suportados pela entidade patronal;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ele indicada;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar ou diminuir nos direitos e garantias decorrentes da sua antiguidade;
- g) A prática do *lock-out*;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

Cláusula 19.^a

(Direito à actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e o Sindicato têm o direito de desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais.

Arbitragem

4 — Os delegados sindicais têm o direito de fixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 20.^a

(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

Arbitragem

1 — Os trabalhadores, para o efeito de tratar de assuntos sindicais ou sócio-profissionais, têm direito a reunir-se nos locais de trabalho e durante o horário normal, até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, mediante convocatória dos delegados sindicais.

2 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior deverão avisar a entidade patronal, com antecedência mínima de vinte e quatro horas, do dia e hora em que pretendem efectuá-las, salvo casos de urgência, em que a antecedência do aviso poderá ser diminuído.

3 — Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões referidas no n.º 1 desta cláusula mediante comunicação dirigida à entidade patronal com antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 21.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

Arbitragem

1 — Os delegados sindicais reúnem com a entidade patronal ou seu representante sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

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

3 — Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

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

5 — Sempre que a reunião seja solicitada pela entidade patronal, poderão os delegados sindicais, se o julgarem conveniente, convocar o plenário com os trabalhadores da empresa.

6 — As horas despendidas no plenário previsto no número anterior serão contadas para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 22.^a

(Quotização)

Arbitragem

Em relação aos trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao Sindicato, aquelas obrigarão a enviar ao Sindicato as quotiza-

ções deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução.

Cláusula 23.^a

(Prestação de trabalho)

Mantêm-se em vigor as alterações publicadas no *Bulletin do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977.

Cláusula 24.^a

(Organização dos horários de trabalho)

Arbitragem

Compete às entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores, estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

Cláusula 25.^a

(Trabalho extraordinário)

Arbitragem

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.

Cláusula 26.^a

(Limites de trabalho extraordinário)

Arbitragem

1 — Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais do que duas horas de trabalho extraordinário diário e até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

2 — Nenhum trabalhador pode realizar mais de cinquenta horas por semana no conjunto de dois períodos normal e extraordinário, salvo na iminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados pelo Sindicato.

Cláusula 27.^a

(Retribuição de trabalho extraordinário)

Arbitragem

1 — O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) A primeira hora com 50 % de acréscimo;
- b) A segunda hora é retribuída com 75 % de acréscimo;
- c) As horas seguintes com 100 % de acréscimo.

2 — As horas extraordinárias feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

3 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição.

Cláusula 28.^a

(Trabalhadores-estudantes)

Arbitragem

1 — Durante os períodos do ano escolar as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora e meia ou no início ou no termo do seu horário de trabalho os trabalhadores-estudantes inscritos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a dois dias de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas. Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar no fim dos períodos escolares documento comprovativo da assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, da prestação de provas.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 29.^a

(Remunerações mínimas)

Arbitragem

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do presente contrato, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — As remunerações mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas já acordadas e publicadas.

Cláusula 30.^a

(Cálculo de salário)

Arbitragem

Sempre que se torne necessário calcular o salário diário ou da hora, utilizar-se-ão as seguintes fórmulas:

Salário diário = $\frac{1}{30}$ do salário mensal;
Salário da hora = $\frac{1}{8}$ ou $\frac{1}{9}$ do salário diário;
conforme seja de oito ou nove horas o período diário de trabalho normal.

Cláusula 31.^a

(Funções em diversas categorias)

Arbitragem

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

2 — Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire o pleno direito à nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivos ou seis meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fração de tempo de serviço.

3 — Os trabalhadores que nos termos do n.º 2 sejam promovidos a categoria superior não poderão, no entanto, recusar-se, sem prejuízo do salário da nova categoria, a executar as tarefas inerentes à categoria que tinham anteriormente.

Cláusula 32.^a

(Diurnidades)

Mantêm-se em vigor as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977.

Cláusula 33.^a

(Casos de redução de capacidade de trabalho)

Arbitragem

1 — Quando se verificar diminuição no rendimento de trabalho por incapacidade parcial permanente, motivada por acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, não pode a entidade patronal atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela que vencia à data do acidente, independentemente das indemnizações a que tenha direito.

2 — As empresas procurarão colocar os trabalhadores referidos no número anterior em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

3 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 desta cláusula não poderão ser prejudicados no regime de promoção na nova categoria atribuída e nas demais regras.

Cláusula 34.^a

(Pagamento da retribuição)

Arbitragem

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, o número de sócio do Sindicato, categoria e classe profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou em feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á, obrigatoriamente, até ao último dia do período a que diz respeito, dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 35.*

(Subsídio de Natal)

Mantêm-se em vigor as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.*

(Descanso semanal)

Mantêm-se em vigor as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977.

Cláusula 37.*

(Feriados)

Mantêm-se em vigor as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977.

Cláusula 38.*

(Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal)

Arbitragem

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a entidade patronal se possa compensar com trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriados dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 39.*

(Férias)

Mantêm-se em vigor as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977.

Cláusula 40.*

(Licença sem retribuição)

Arbitragem

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

2 — O período da licença sem retribuição conta-se para efeito de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 41.*

(Definição de faltas)

Arbitragem

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

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

3 — A empresa tem direito a descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso e desde que o justifique, iniciará o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, inclusivamente por motivo de força maior ou caso fortuito.

Cláusula 42.*

(Faltas injustificadas)

Arbitragem

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será considerado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 43.*

(Faltas justificadas)

Arbitragem

1 — São consideradas faltas justificadas as verificadas nas seguintes circunstâncias:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noivas, enteados e padrastos, adoptantes e adoptados;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinetos próprios ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- 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 de membro da comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) As actividades 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) Durante dois dias, por ocasião de nascimento de filhos;
- h) Por um dia, para doação graciosa de sangue;
- i) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — O não cumprimento do disposto dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode em qualquer caso de falta justificada exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 44.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

Arbitragem

1 — As faltas justificadas não determinam a perda da retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) da cláusula 43.^a, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

(Proibição de despedimentos sem justa causa)

Arbitragem

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 46.^a

(Modos de cessação do contrato de trabalho)

Arbitragem

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;

- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 47.^a

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

Arbitragem

1 — É sempre ilícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações constantes neste contrato.

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 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 redimir créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias, a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, 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 à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

Cláusula 48.^a

(Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal)

Arbitragem

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violão de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, como 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 às justificações de faltas.

3 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa no número anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores na empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

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

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que terá sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

7 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias, a contar da decisão do despedimento, para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

8 — Nas empresas em que por impossibilidade legal não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

9 — O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se, no prazo máximo de trinta dias, relativamente ao pedido da suspensão do despedimento.

10 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

11 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não proponer acção de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

12 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 desta cláusula.

13 — A não observância do preceituado nos números anteriores acarreta a nulidade do despedimento.

Cláusula 49.^a

(Indemnização ou reintegração)

Arbitragem

1 — 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.

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

3 — 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.

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

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

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

Cláusula 50.*

(Rescisão por iniciativa do trabalhador sem justa causa)

Arbitragem

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

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

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

Cláusula 51.*

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

Arbitragem

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação 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;
- g) Obtenção de colocação melhor remunerada.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 49.*

Cláusula 52.*

(Falência da empresa)

Arbitragem

1 — A declaração judicial da falência da empresa não faz só por si caducar os contratos de trabalho.

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

3 — A cessação dos contratos de trabalho nos casos previstos nesta cláusula fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

Cláusula 53.*

(Certificado de trabalho)

Arbitragem

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

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

CAPÍTULO VII

Trabalho das mulheres e dos menores

Cláusula 54.*

(Aptidões)

Arbitragem

1 — As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 55.*

(Direitos especiais das mulheres)

Arbitragem

1 — São em especial assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber em identidade de tarefas e qualificação a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado e sem diminuição da retribuição;
- c) Por ocasião de parto, uma licença de noventa dias, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente antiguidade, férias e subsídios de férias e de Natal;
- d) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para tratamento dos

filhos, durante oito meses, após o parto; se a trabalhadora preferir, poderá entrar mais tarde meia hora e sair mais cedo outra meia ou ainda acumular os dois períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo uma hora, sem que tal implique diminuição de retribuição nem redução no período de férias;

- e) Não trabalhar antes das 8 e depois das 19 horas;
- f) Direito de ir às consultas pré-natais mas horas de trabalho, sem perda de vencimento, quando as ausências sejam justificadas pelo médico.

2 — A entidade patronal que despedir uma trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, mesmo com alegação de justa causa, além de incorrer nas multas previstas na lei, pagará à trabalhadora despedida uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida nos termos deste contrato, sem que, em qualquer dos casos, a indemnização possa ser inferior a doze meses de retribuição, desde que se não prove a justa causa do despedimento.

3 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinam a aplicação das alíneas b), c) e d) com a maior brevidade possível após deles terem tido conhecimento.

4 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia do contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

Cláusula 56.*

(Trabalho de menores)

Arbitragem

1 — É válido o contrato celebrado directamente com um menor que tenha completado 18 anos de idade.

2 — É também válido o contrato com menores que tenham completado 14 anos de idade, só para efeito de aprendizagem, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — Em qualquer dos casos previstos, o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo, quando de idade inferior a 18 anos, se houver oposição dos seus pais ou tutor.

Cláusula 57.*

(Condições especiais do trabalho de menores)

Arbitragem

Aos menores de 18 anos de idade é vedado o trabalho antes das 8 horas e depois das 19 horas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 58.*

(Sansões disciplinares)

Arbitragem

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação do trabalho, com perda da remuneração;
- d) Despedimento.

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

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

4 — Da aplicação das penalidades previstas na alínea b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado comunicar ao Sindicato.

5 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no acordo da cláusula sem previamente ser ouvido.

CAPÍTULO IX

Segurança social

Cláusula 59.*

(Complemento de subsídio de doença)

Arbitragem

Nos casos de doença natural devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais e em que haja lugar a atribuição do subsídio de doença, as entidades patronais assegurarão aos trabalhadores, até ao limite de dez dias por ano, seguidos ou interpolados, um complemento do subsídio de doença pago pela Previdência, de montante igual a 25 % do salário auferido pelo trabalhador.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 60.*

Arbitragem

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — Enquanto não for publicada nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, é aplicável, em tudo o mais, a legislação em vigor.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 61.^a

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

Arbitragem

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogadas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2 — Continuarão, porém, em vigor as alterações ao contrato colectivo de trabalho para este sector, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977, bem como as adesões constantes das publicações efectuadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 29, respectivamente de 5 de Junho e 8 de Agosto de 1977.

3 — Por efeito de aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou de regalias de carácter permanente anteriormente estabelecidas pelas entidades patronais, para além das mínimas impostas na anterior regulamentação colectiva, globalmente consideradas.

ANEXO I

Categoria e classes profissionais

Mantêm-se em vigor as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977.

ANEXO II

Tabela de vencimentos

Mantêm-se em vigor as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977.

Árbitro presidente:

Carlos Alberto Remechido Mendes Uva.

Árbitro das Associações Patronais:

Oscar de Queirós Costa.

Árbitro do Sindicato:

Sérgio Duarte Pinto Bessa de Oliveira.

Os árbitros subscrevem apenas as cláusulas que resultaram da arbitragem.

Quanto às cláusulas acordadas em negociações directas, assinam:

Pelas Associação dos Comerciantes do Porto, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova, Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu, Associação Industrial e Comercial de Coimbra e Associação Comercial da Guarda:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)
João Augusto de Sousa Sorte,
Manuel Alfredo Sousa Ferreira.

Depositado em 23 de Janeiro de 1978, a fl. 72 do livro n.º 1, com o n.º 21, nos termos do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT para a actividade seguradora — Deliberações da comissão paritária

REUNIÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA

Acta n.º 2

Aos 19 dias do mês de Outubro do ano de 1977, estando presentes:

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul, representado por Fernando Manuel Leite Alves;

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte, representado por Justino da Cruz dos Santos; Instituto Nacional de Seguros, representado por Rui Octávio Matos de Carvalho;

Asep (Associação de Seguradores Privados em Portugal), representada por Fernando Gaspar,

reuniu-se, nas instalações do Instituto Nacional de Seguros, no Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 16, em Lisboa, a comissão paritária, cujos trabalhos foram iniciados às 10 horas e 30 minutos.

1 — Foi lida e aprovada a acta anterior e o regulamento da comissão paritária.

2 — Foi acordada a seguinte forma de divulgação pelos interessados das resoluções da CP:

2.1 — Das actas far-se-ão extractos apenas com os textos destinados à divulgação.

2.2 — Cada uma das entidades que compõem a CP fará desses textos a conveniente divulgação, sem qualquer alteração dos mesmos.

3 — Tendo em conta a premência da resolução de determinadas dúvidas, foi estabelecida a seguinte prioridade quanto aos pontos a tratar:

3.1 — Critérios para definir a antiguidade, a ser tomada em consideração, para todos os efeitos, dos trabalhadores regressados das áreas não abrangidas pelo CCT (cláusula 43.^a).

3.2 — Critérios idênticos, mas no respeitante aos trabalhadores dos corretores e agentes (cláusula 104.^a).

3.3 — Actualização de pensões complementares de reforma.

3.4 — Momento em que produzem efeito as alterações na situação do trabalhador (cláusula 24.^a).

3.5 — Aspectos ligados ao subsídio de almoço e cantinas (cláusula 97.^a).

3.6 — Situação dos cobradores e telefonistas.

3.7 — Promoção dos estagiários do antigo 2.^º escalão (cláusula 20.^a).

3.8 — Restantes dúvidas postas a esta comissão.

4 — Entrou-se no exame destes pontos, tendo a CP deliberado, por unanimidade, o seguinte:

Cláusula 25.^a, n.^º 3, e cláusula 43.^a, n.^º 6

1 — O tempo de serviço efectivo prestado pelo trabalhador fora das áreas abrangidas pelo presente contrato conta, para todos os efeitos, nomeadamente em relação ao disposto nas cláusulas 20.^a, 43.^a, 82.^a, 94.^a e 104.^a, nos seguintes casos:

1.1 — Trabalhadores que não mudem de empresa, quer tenham sido anteriormente admitidos na área abrangida pelo este contrato, quer em área diferente.

1.2 — Trabalhadores que transitem de uma agência-geral de uma companhia nacionalizada para qualquer companhia nacionalizada, nas mesmas condições de admissão do número anterior.

1.3 — Trabalhadores que transitem de uma empresa, com sede fora da área abrangida por este CCT, para outra que a domine economicamente.

1.4 — Trabalhadores que transitem de uma empresa com sede fora da área contida no âmbito deste CCT para qualquer empresa nacionalizada, desde que a primeira seja economicamente dominada por capital nacionalizado, pertencente a uma ou mais empresas.

2 — Embora os critérios referidos no número anterior respeitem apenas à contagem do tempo efectivo de serviço prestado, nada impede que as entidades patronais, atentas as circunstâncias de cada caso, possam ainda contar, para efeito das cláusulas referidas no n.^º 1, o tempo que decorre entre a inscrição do trabalhador nos cadernos de desempregados dos sindicatos dos trabalhadores de seguros e a sua data de admissão, desde que tal lapso de tempo não resulte de facto imputável ao trabalhador.

3 — Não existe contradição entre o deliberado nos números anteriores e o disposto no n.^º 6 da cláusula 43.^a, uma vez que o texto desta, por lapso, exprime o oposto do que foi negociado e cujo espírito é o que está expresso no n.^º 3 da cláusula 25.^a

Assim, entende esta comissão paritária que o texto correcto do n.^º 6 da cláusula 43.^a é o seguinte:

6 — Para efeitos de contagem dos períodos a que se referem os n.^ºs 2 e 4, só serão conside-

rados os anos de actividade prestados na área dos sindicatos outorgantes, excepto se o trabalho desempenhado fora desta área tiver sido prestado à mesma entidade patronal ou a empresa de seguros que seja dominada economicamente pela empresa onde o trabalhador ingressou.

Cláusula 104.^a (Definição de antiguidades)

Para efeito do somatório dos vários períodos de trabalho referidos nesta cláusula, são contados todos aqueles em que o trabalhador esteve ao serviço de uma ou mais entidades patronais, de entre as referidas na alínea a) do n.^º 1 da cláusula 2.^a, mesmo que tal prestação de serviços se tenha iniciado antes da sua eventual inclusão no âmbito deste contrato.

Mais se esclarece que este princípio só se aplica aos períodos em que se tenha estabelecido uma efectiva relação de trabalho subordinado entre a entidade patronal e o trabalhador por conta de outrem, pelo que não será contado o tempo de prestação de trabalho, nomeadamente em regime livre, sem prejuízo do disposto no n.^º 2 da cláusula 96.^a

Cláusula 24.^a (Momento em que produzem efeito as alterações na situação do trabalhador)

1 — Esta cláusula tem que ser entendida como de aplicação genérica, excepto nos casos em que o CCT, imperativamente, fixa datas diferentes, como, por exemplo, quanto ao pagamento do custo do quilómetro.

2 — O disposto nesta cláusula é aplicável às formas de remuneração directa e regular dos trabalhadores, bem como às retribuições correspondentes a reembolso de despesas, não se justificando, contudo, a sua aplicação a situações temporárias nem definitivas e por períodos curtos, como as que podem resultar do disposto no n.^º 5 da cláusula 39.^a quando a atribuição de um horário diferenciado resulte do exercício de uma função interinamente. Nestes casos, a alteração da situação do trabalhador produzirá efeitos durante o período em que efectivamente se verificou.

Assim, esta cláusula aplica-se, nomeadamente, ao disposto nos n.^ºs 2 e 5 (excepto nos casos já referidos) e 8 da cláusula 39.^a, n.^º 2 da cláusula 44.^a, não sendo aplicável ao disposto no n.^º 2 da cláusula 27.^a e n.^ºs 1, 6 e 9 da cláusula 39.^a

Cláusula 97.^a

(Outras regalias e subsídio de almoço)

1 — Por analogia com o entendimento expresso relativamente à cláusula 24.^a, o subsídio de almoço previsto no n.^º 2 desta cláusula deverá ser atribuído desde 1 de Julho de 1977, excepto em relação aos trabalhadores que tenham beneficiado de cantinas subsidiadas pelas empresas e enquanto durar essa situação.

2 — Desde que não haja prejuízo para os trabalhadores, e com o seu acordo prévio, poderá o montante correspondente ao subsídio de almoço ser pago em numerário ou através de senhas.

3 — De harmonia com os artigos 112.º e 113.º do Regulamento Geral das Caixas de Previdência, aprovado pelo Decreto n.º 45 266, de 23 de Setembro de 1963, confirmado pela circular n.º 59/77, de 18 de Março, da Direcção-Geral da Previdência, e por despacho do Secretário de Estado da Segurança Social de 12 de Janeiro de 1977, foi entendido que sobre os subsídios de almoço, qualquer que seja a forma pela qual a entidade patronal proceda ao seu pagamento, incidem contribuições para a Previdência.

4 — De acordo com a legislação correspondente, são igualmente devidas as contribuições relativas ao imposto profissional e Fundo de Desemprego, nos mesmos termos definidos no número anterior.

Devido ao adiantado da hora, foi encerrada a sessão, continuando a apreciação da cláusula 97.ª na próxima reunião, a realizar em 24 do corrente, às 9 horas e 30 minutos.

*Fernando Manuel Leite Alves.
Justino da Cruz dos Santos.
Ruy Octávio Matos de Carvalho.
Fernando Gaspar.*

REUNIÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA

Acta n.º 3

Aos 28 dias do mês de Outubro do ano de 1977, estando presentes:

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul, representado por Fernando Manuel Leite Alves;
Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte, representado por Justino da Cruz dos Santos; Instituto Nacional de Seguros, representado por Rui Octávio Matos de Carvalho;
ASEP (Associação de Seguradores Privados em Portugal), representada por Fernando Gaspar;

reuniu-se, às 9 horas e 30 minutos, nas instalações do INS, na Rua do 1.º de Dezembro, 101, 1.º, a comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 da cláusula 98.ª do CCT dos trabalhadores de seguros.

Em seguimento à discussão da reunião anterior, a comissão paritária, por unanimidade, deliberou o que se junta em anexo.

Ficou acordado que a próxima reunião será efectuada ainda hoje, às 15 horas, com a continuação da mesma ordem de trabalhos.

*Fernando Manuel Leite Alves.
Justino da Cruz dos Santos.
Ruy Octávio Matos de Carvalho.
Fernando Gaspar.*

COMISSÃO PARITÁRIA

Anexo à acta n.º 3

Cláusula 97.ª, n.º 3 (Outras regalias e subsídio de almoço)

O princípio do n.º 3 da cláusula 97.ª (Outras regalias e subsídio de almoço) é o da substituição de uma regalia restrita aos trabalhadores de empresas

que possuam cantinas por uma contribuição generalizada a todos os trabalhadores nas despesas destes com o almoço, representada pela atribuição de um subsídio de montante e nos termos definidos na cláusula.

Podem, no entanto, as cantinas existentes nas empresas ser mantidas ou extintas, consoante o que for decidido, e nas condições em que o for, pelos responsáveis pela gestão das respectivas empresas.

No caso de ser decidida a sua manutenção, não podem, no entanto, as empresas atribuir subsídios a essas cantinas, pois tal constituiria uma modificação do montante atribuído como subsídio de almoço.

*Fernando Manuel Leite Alves.
Justino da Cruz dos Santos.
Ruy Octávio Matos de Carvalho.
Fernando Gaspar.*

REUNIÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA

Acta n.º 4

Aos 28 dias do mês de Outubro do ano de 1977, estando presentes:

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul, representado por Fernando Manuel Leite Alves;
Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte, representado por Justino da Cruz dos Santos; Instituto Nacional de Seguros, representado por Fernando Júlio Veloso Feijó;
ASEP (Associação de Seguradores Privados em Portugal), representada por Fernando Gaspar;

reuniu-se, nas instalações do INS, na Rua do 1.º de Dezembro, 101, 1.º, a comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 da cláusula 98.ª do CCT dos trabalhadores de seguros.

Em seguimento à discussão da reunião anterior, a comissão paritária, por unanimidade, deliberou o que se junta em anexo.

Ficou acordado que na próxima reunião, a realizar na segunda-feira dia 7 de Novembro, às 14 horas, serão os seguintes assuntos tratados:

Actualização de pensões complementares de reforma;
Situação dos cobradores e telefonistas;
Promoções dos estagiários do antigo 2.º escalão (cláusula 20.ª).

*Fernando Manuel Leite Alves.
Justino da Cruz dos Santos.
Fernando Júlio Veloso Feijó.
Fernando Gaspar.*

COMISSÃO PARITÁRIA

Extracto da acta n.º 4

Por unanimidade, a comissão paritária, em reunião em 28 de Outubro de 1977, deliberou:

Cláusula 97.ª, n.º 6

Entende-se, como princípio, que o trabalhador, desde que inicie o seu período de trabalho antes da hora de almoço, deverá receber o respectivo subsídio.

No entanto, nada impede que se lhe aplique, por analogia, o n.º 3 da cláusula 54.ª, descontando, tanta subsídio de almoço quantos períodos completos de 6 horas e 30 minutos tenha faltado.

É óbvio que esta regra não altera as exclusões consignadas no n.º 4 desta cláusula.

Fernando Manuel Leite Alves.
Justino da Cruz dos Santos.
Fernando Júlio Veloso Feijó.
Fernando Gaspar.

REUNIÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA

Acta n.º 5

Aos 9 dias do mês de Novembro de 1977, estando presentes:

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul, representado por Fernando Manuel Leite Alves; Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte, representado por Justino da Cruz dos Santos; Instituto Nacional de Seguros, representado por Fernando Júlio Veloso Feijó; Asep (Associação de Seguradores Privados em Portugal), representada por Fernando Gaspar;

reuniu-se, às 10 horas, nas instalações do INS, no Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 16, a comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 da cláusula 98.ª do CCT dos trabalhadores de seguros.

Em seguimento à discussão da reunião anterior, a comissão paritária, por unanimidade, deliberou o que se junta em anexo.

Cláusula 84.ª (Actualização das pensões de reforma)

Iniciada a discussão da interpretação desta cláusula e não tendo havido unanimidade em relação a todos os seus pontos, foi acordado prosseguir a análise interpretativa na próxima reunião.

Os pontos agendados para a sessão de hoje e que não foram abordados ficarão para discussão na próxima reunião, que será efectuada no dia 15, às 9 horas e 30 minutos, com a seguinte ordem de trabalhos:

Continuação da discussão sobre a actualização de pensões complementares de reforma, cláusula 84.ª;
Situação dos cobradores e telefonistas;
Promoções dos estagiários do antigo 2.º escalão (cláusula 20.ª);
Suplementos de ordenado (cláusula 39.ª);
Equiparações de outras categorias (cláusulas 9.º).

Fernando Manuel Leite Alves.
Justino da Cruz dos Santos.
Fernando Júlio Veloso Feijó.
Fernando Gaspar.

COMISSÃO PARITÁRIA

Anexo à acta n.º 5

Cláusula 97.ª (Outras regalias e subsídios de almoço)

Deliberou-se que os trabalhadores, quando em comissão de serviço por requisição e desde que pagos pela entidade de origem, têm direito a todas as regalias

do contrato, incluindo o direito ao subsídio de almoço, nas condições expressas nesta cláusula e nas deliberações já efectuadas por esta comissão paritária.

Fernando Manuel Leite Alves.
Justino da Cruz dos Santos.
Fernando Júlio Veloso Feijó.
Fernando Gaspar.

REUNIÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA

Acta n.º 8

Aos 16 dias do mês de Dezembro de 1977, estando presentes:

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul, representado por Fernando Manuel Leite Alves; Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte, representado por Justino da Cruz dos Santos; Instituto Nacional de Seguros, representado por Fernando Júlio Veloso Feijó; Asep (Associação de Seguradores Privados em Portugal) representada por Fernando Gaspar;

reuniu-se, às 10 horas e 10 minutos, nas instalações do INS, no Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 16, a comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 da cláusula 98.ª do CCT dos trabalhadores de seguros.

Em seguimento à discussão da reunião anterior, a comissão paritária, por unanimidade, deliberou o que se junta em anexo.

Cláusula 20.ª (Promoções obrigatórias)

Iniciada a discussão desta cláusula, não tendo sido deliberado nada por falta de acordo entre as partes, foi resolvido retirar-se da agenda.

Cláusula 84.ª (Actualização das pensões de reforma)

O representante da Asep (Associação de Seguradores Privados em Portugal) dá o seu acordo à contraproposta dos sindicatos, o que significa eliminar o *plafond* da sua própria proposta, contra a garantia dada pelos sindicatos de que apenas há três casos de reformados anteriores a 1 de Janeiro de 1975, trabalhadores das associadas da Asep, que seriam abrangidos por esse *plafond*.

Os sindicatos identificarão os casos nessas condições; na eventualidade de surgirem casos além desses, a ASEP suspende esta aceitação e repõe a sua proposta até nova reunião, para considerar os casos concretos que forem identificados.

Contraproposta dos sindicatos

A actualização das pensões de reforma dos trabalhadores de seguros reformados por velhice ou invalidez até 31 de Dezembro de 1974, com efeito a partir de 1 de Julho de 1977, far-se-á de acordo com a fórmula constante do n.º 4 da cláusula 84.ª, em que o *A* significa a diferença entre o ordenado base da tabela em vigor na data da reforma e o ordenado base da mesma categoria na tabela anexa ao CCT de 1977, mas, embora sem redução

daquilo que estejam a receber, este aumento absorverá as pensões complementares que voluntariamente foram dadas.

A proposta da Asep é a seguinte:

A actualização das pensões de reforma dos trabalhadores de seguros reformados por velhice ou invalidez até 31 de Dezembro de 1974, com efeito a partir de 1 de Julho de 1977, far-se-á de acordo com a fórmula constante do n.º 4 da cláusula 84.ª, em que o *A* significa a diferença entre o ordenado base da tabela em vigor na data da reforma e o ordenado base da mesma categoria na tabela anexa ao CCT de 1977, mas, embora sem redução daquilo que estejam a receber, o novo complemento não excederá o necessário para completar (em conjunto com o que esteja a receber a título de reforma ou complemento, quer da Previdência oficial, quer das entidades patronais) o valor resultante da aplicação da percentagem de reforma sobre o ordenado base da tabela anexa ao CCT de 1977. Neste limite não se incluem os 20% dados pela Previdência ao cônjuge do trabalhador reformado.

A comissão paritária aceita, por unanimidade, a seguinte condição suspensiva posta pelo representante da Asep e autoriza a mesma Asep a divulgar o respectivo teor às suas associadas, por razões óbvias de necessidade de verificação.

Em relação à alínea *B*) do extracto da acta n.º 8, relativo à cláusula 84.ª, o acordo dado pelo representante da Asep teve por base a informação dada pelos representantes dos Sindicatos de que a aplicação do limite por estes proposto não se aplicaria a mais de três casos de reformados das suas associadas. O fundamento foi, portanto, a insignificância dos valores em causa. Assim, a referida alínea só se considerará aceite depois de verificado aquele máximo de casos pelas entidades patronais interessadas, tendo efeito suspenso a eventual verificação de um maior número de casos no conjunto.

O limite proposto é do seguinte teor:

O novo complemento não excederá o necessário para completar (em conjunto com o que esteja a receber a título de reforma ou complemento, quer da Previdência oficial, quer das entidades patronais) o valor resultante da aplicação da percentagem de reforma sobre o ordenado base da tabela anexa ao CCT de 1977. Neste limite não se incluem os 20% dados pela Previdência oficial ao cônjuge do trabalhador reformado.

A comissão paritária não se debruçou sobre os casos de reformados que tenham sido indemnizados pelas ex-entidades patronais, os quais serão considerados pontualmente, se surgirem.

Os pontos agendados para a sessão de hoje e que não foram abordados ficarão para discussão na próxima reunião, que será efectuada no próximo dia 22, às 14 horas, com a seguinte ordem de trabalhos:

Situação dos cobradores e telefonistas;

Promoções dos estagiários do antigo 2.º escalão (cláusula 20.ª);
Suplementos de ordenado (cláusula 39.ª);
Equiparações de outras categorias (cláusula 9.ª).

Fernando Manuel Leite Alves.
Justino da Cruz dos Santos.
Fernando Júlio Veiro Feijó.
Fernando Gaspar.

COMISSÃO PARITÁRIA

Anexo à acta n.º 8

Por unanimidade, a comissão paritária, em reunião de 16 de Dezembro de 1977, deliberou:

Cláusula 101.ª (Isenção de encargos em seguros próprios)

Produz efeitos a partir do vencimento aniversário dos contratos em vigor, posteriores a 1 de Julho de 1977.

As entidades patronais, em relação aos seus próprios trabalhadores, são obrigadas a conceder a regalia consignada nesta cláusula.

No caso dos seguros que não estejam colocados na própria entidade patronal, compete a estas não só exercer o controlo em relação aos seguros dos seus trabalhadores que beneficiem desta regalia, como também procurar que tal regalia seja aceite pela respectiva seguradora. Quando não consiga, deverá recorrer ao INS, de acordo com o consenso estabelecido na acta n.º 18, de 23 de Junho de 1977.

Entende-se por habitação própria a residência principal e permanente do trabalhador.

A regalia deliberada nesta cláusula abrange todos os trabalhadores reformados ou que venham a reformar-se.

Cláusula 104.ª (Definição de antiguidade)

Em relação à deliberação constante da acta n.º 2, de 19 de Outubro de 1977, desta CP, incluem-se as entidades patronais referidas no n.º 5 da cláusula 2.ª do CCT de 1977.

Cláusula 84.ª (Actualização das pensões de reforma)

A) Todos os trabalhadores reformados ou que venham a reformar-se por velhice ou invalidez terão pensões complementares de reforma, sempre actualizadas de acordo com a fórmula constante do n.º 4 da cláusula 84.ª Ressalvam-se os casos expressamente excluídos no n.º 3 da cláusula 84.ª deste CCT.

B) Aos trabalhadores reformados por velhice ou invalidez até 31 de Dezembro de 1974 aplica-se a referida fórmula, sendo *A* a diferença entre o ordenado base da categoria na altura em que foi reformado e o constante da tabela salarial anexa ao CCT de 1977.

O resultado encontrado por essa fórmula irá absorver as pensões ou complementos de reforma voluntária que as entidades patronais porventura tenham concedido.

Esta actualização tem efeito a partir de 1 de Julho de 1977.

c) Os trabalhadores reformados entre 1 de Janeiro de 1975 e 1 de Julho de 1977 verão as suas pensões complementares de reforma actualizadas desde 1 de Janeiro de 1977, de acordo com a cláusula 71.^a do CCT de 1975 (ou desde a data da reforma, se for posterior a 1 de Janeiro de 1977).

D) Os trabalhadores reformados entre 1 de Janeiro de 1975 e 1 de Julho de 1977 verão as suas pensões complementares de reforma (já actualizadas desde 1 de Janeiro de 1977) devidamente corrigidas a partir de 1 de Julho de 1977, de acordo com a fórmula constante do n.^o 4 da cláusula 84.^a, sendo o A o aumento que houve entre o ordenado base da tabela salarial de 1 de Janeiro de 1976 e o ordenado base da categoria do trabalhador constante na tabela anexa ao CCT de 1977.

Isto significa que o complemento total calculado pela fórmula constante do n.^o 4 da cláusula 84.^a absorve a actualização feita em 1 de Janeiro de 1977.

E) Todas estas actualizações serão feitas independentemente da pensão que a Previdência pague ou venha a pagar ao trabalhador.

F) Para os reformados a partir de 1 de Julho de 1977, o aumento da pensão complementar é calculado independentemente desta, uma vez que se trata de uma forma de actualização e não de reconstituição da referida pensão de reforma.

Assim, o cálculo do aumento é o que resultar directamente da aplicação da percentagem de reforma sobre a diferença entre o ordenado base da categoria do trabalhador na última tabela em vigor e o ordenado base da nova tabela aprovada. Este aumento é acrescido à pensão complementar que estiver em vigor. Verifica-se, portanto, que o A da fórmula constante do n.^o 4 da cláusula 84.^a representa o aumento do ordenado base entre as duas tabelas salariais a considerar, sem dependência de quaisquer outros elementos, inclusivamente eventuais aumentos da Previdência oficial.

*Fernando Manuel Leite Alves.
Justino da Cruz dos Santos.
Fernando Júlio Veíoso Feijó.
Fernando Gaspar.*

REUNIÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA

Acta n.^o 10

Aos 6 dias do mês de Janeiro de 1978, estando presentes:

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul, representado por José Manuel Torres Couto;
Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte, representado por Justino da Cruz dos Santos;
Instituto Nacional de Seguros, representado por Luís Frederico Redondo Lopes;
Asep (Associação de Seguradores Privados em Portugal), representada por Fernando Gaspar;

reuniu-se, às 10 horas, nas instalações do INS, no Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 16, a comissão paritária constituída nos termos e para os efeitos previstos no n.^o 2 da cláusula 98.^a do CCT dos trabalhadores de seguros.

Em seguimento à discussão da reunião anterior, a comissão paritária, por unanimidade, deliberou o que se junta em anexo:

Cláusula 9.^a (Equiparações de outras categorias)

Ponto 3.14 (Caixa)

Iniciada a discussão desta cláusula, não tendo sido deliberado nada por falta de acordo entre as partes, ficou resolvido retirá-la da agenda.

Cláusula 94.^a (Regime transitório de promoções)

Ponto 3 (Telefonistas)

Ponto 4 (Cobradores)

Iniciada a discussão desta cláusula e não tendo havido acordo entre as partes, resolveu-se retirá-la da agenda.

Cláusula 84.^a (Actualização das pensões de reforma)

Na p. 2 do anexo à acta n.^o 8, alínea B), desta comissão paritária, onde se lê: «... ou complementos de reforma voluntária ...», deve ler-se: «... ou complementos de reforma voluntários ...»

Os pontos agendados para a sessão de hoje e que não foram abordados ficarão para discussão na próxima reunião, que será efectuada no próximo dia 13 de Janeiro de 1978, às 9 horas e 30 minutos, com a seguinte ordem de trabalhos:

Promoções dos estagiários do antigo 2.^o escalão (cláusula 20.^a);

Suplementos de ordenado (cláusula 39.^a).

*José Manuel Torres Couto.
Justino da Cruz dos Santos.
Luís Frederico Redondo Lopes.
Fernando Gaspar.*

COMISSÃO PARITÁRIA

Anexo à acta n.^o 10

Por unanimidade, a comissão paritária, em reunião de 6 de Janeiro de 1978, deliberou:

Cláusula 84.^a (Actualização das pensões de reforma)

Na p. 2 do anexo à acta n.^o 8 desta comissão paritária, alínea B), onde se lê: «... ou complementos de reforma voluntária ...», deve ler-se: «... ou complementos de reforma voluntários ...»

*José Manuel Torres Couto.
Justino da Cruz dos Santos.
Luís Frederico Redondo Lopes.
Fernando Gaspar.*

REUNIÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA

Acta n.^o 11

Aos 17 dias do mês de Janeiro de 1978, estando presentes:

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul, representado por Fernando Manuel Leite Alves;

Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Norte, representado por Justino da Cruz dos Santos; Instituto Nacional de Seguros, representado por Fernando Júlio Veloso Feijó; Asep (Associação de Seguradores Privados em Portugal), representada por Fernando Gaspar;

reuniu-se, às 10 horas, nas instalações do INS, no Largo de Rafael Bordalo Pinheiro, 16, a comissão paritária constituída nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 da cláusula 98.ª do CCT dos trabalhadores de seguros.

Em seguimento à discussão da reunião anterior, a comissão paritária, por unanimidade, deliberou o que se junta em anexo.

Cláusula 20.ª (Promoções obrigatórias)

Estagiários do antigo 2.º escalão

Por não ter havido acordo entre as partes, foi resolvido tirar-se da agenda de trabalhos.

Cláusula 39.ª (Suplemento de ordenado)

Ponto 2

Ficou deliberado, em relação ao n.º 2 da cláusula 39.ª, que por credencial ou procuração se entende ser um documento escrito, revestindo as formas citadas no Código do Notariado e que vincula a entidade patronal nos termos dos respectivos estatutos, sem prejuízo das excepções previstas nos n.os 3 e 4 da mesma cláusula.

Ponto 5

Fica deliberado que sempre que a passagem a regime de turnos ou horário diferenciado seja a pedido ou no interesse do trabalhador não dá direito a qualquer suplemento.

Cláusula 65.ª (Do trabalhador-estudante)

Ponto 5, alínea B)

Ficou deliberado que, no caso de o trabalhador-estudante passar a horário diferenciado ou de ver reduzido o seu período de trabalho na estrita necessidade de frequentar cursos de horário pós-laboral, não terá direito ao suplemento próprio do horário diferenciado nem tão-pouco verá o seu ordenado diminuído nem compensará a entidade patronal por essa redução de horário.

Cita-se, como exemplo normal, o caso de um trabalhador que, iniciando as suas aulas às 18 horas, necessita de sair mais cedo meia hora para chegar a tempo.

Os pontos agendados para a próxima reunião, que será efectuada no próximo dia 27 de Janeiro, às 9 horas e 30 minutos, são os que constam da agenda inicialmente feita.

*Fernando Manuel Leite Alves.
Justino da Cruz dos Santos.
Fernando Júlio Veloso Feijó.
Fernando Gaspar.*

COMISSÃO PARITÁRIA

Anexo à acta n.º 11

Por unanimidade, a comissão paritária, em reunião de 17 de Janeiro de 1978, deliberou:

Cláusula 39.ª (Suplemento de ordenado)

Ponto 2

Ficou deliberado, em relação ao n.º 2 da cláusula 39.ª, que por credencial ou procuração se entende ser um documento escrito, revestindo as formas citadas no Código do Notariado e que vincula a entidade patronal nos termos dos respectivos estatutos, sem prejuízo das excepções previstas nos n.os 3 e 4 da mesma cláusula.

Ponto 5

Fica deliberado que sempre que a passagem a regime de turnos ou horário diferenciado seja a pedido ou no interesse do trabalhador não dá direito a qualquer suplemento.

Cláusula 65.ª (Do trabalhador-estudante)

Ponto 5, alínea B)

Ficou deliberado que, no caso de o trabalhador-estudante passar a horário diferenciado ou de ver reduzido o seu período de trabalho na estrita necessidade de frequentar cursos de horário pós-laboral, não terá direito ao suplemento próprio do horário diferenciado nem tão-pouco verá o seu ordenado diminuído nem compensará a entidade patronal por essa redução de horário.

Cita-se, como exemplo normal, o caso de um trabalhador que, iniciando as suas aulas às 18 horas, necessita de sair mais cedo meia hora para chegar a tempo.

*Fernando Manuel Leite Alves.
Justino da Cruz dos Santos.
Fernando Júlio Veloso Feijó.
Fernando Gaspar.*

Depositado em 23 de Janeiro de 1978, a fl. 72 do livro n.º 1, com o n.º 22, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Organização Portuguesa de Recortes de Imprensa, L.º, e o Sind. de Trabalhadores na Imprensa — Texto e decisão arbitral

Cláusula 1.º

(Âmbito)

A presente convenção colectiva obriga, de um lado, a Organização Portuguesa de Recortes de Imprensa, L.º, e, do outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato de Trabalhadores na Imprensa e não abrangidos por regulamentação colectiva de trabalho específica.

Cláusula 2.º

(Vigência)

1 — A presente convenção colectiva vigorará pelo prazo de dezoito meses, entrando em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da sua denúncia após um ano da sua vigência.

2 — Até conclusão de nova convenção mantém-se em vigor todas as cláusulas constantes desta convenção.

Cláusula 3.º

(Revisão)

1 — As propostas de revisão desta convenção, sem prejuízo da parte final do n.º 1 da cláusula anterior, serão entregues até trinta dias antes de expirado o prazo de vigência, sob pena de a presente convenção se ter por prorrogada até à data em que a sua denúncia se fizer.

2 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos à sua recepção.

Cláusula 4.º

(Negociações)

Havendo contraproposta, consideram-se automaticamente abertas as negociações directas, devendo estas estar concluídas no prazo de trinta dias, contados a partir do dia do seu início.

Cláusula 5.º

(Exercício do direito sindical)

1 — Os trabalhadores têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2 — A entidade patronal é vedada, nos termos da lei, qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — A entidade patronal é obrigada a:

- Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos ter-

mos da lei, pela comissão sindical da empresa;

- Permitir, nos termos da lei, a entrada dos membros do Sindicato nas instalações da empresa, para efeito do número anterior.

Cláusula 6.º

(Direitos e deveres)

1 — A entidade patronal deve, quer directamente, quer através dos seus representantes:

- Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- Tratar com correção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quando tiver de lhes fazer qualquer observação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;
- Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnizações devidas segundo as regras legais e convencionais aplicáveis;
- Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuam o seu estágio ou aprendizagem;
- Não obstruir a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais;
- Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei especial;
- Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho pela sua observância;
- Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais, bem como ao Sindicato, os elementos relativos ao cumprimento da presente convenção, solicitados por aqueles, por escrito;
- Em geral, dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho;
- Facilitar aos empregados a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames;
- Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados quando por estes solicitados, os quais não podem conter referências diferentes dos elementos solicitados;
- Enviar, nos termos da lei, aos sindicatos o produto das quotizações até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se referem.

2 — O trabalhador deve:

- Cumprir com zelo e pontualidade as funções que lhe forem cometidas, dentro do objecto do contrato de trabalho;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;

- c) Tratar com correção a entidade patronal, ou superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos seus superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles sejam ilegais ou se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe sejam confiados;
- f) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e protecção dos trabalhadores;
- g) Dar estrito cumprimento à presente convenção;
- h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela.

Cláusula 7.º

(Quadros de pessoal)

As entidades patronais são obrigadas a elaborar, a remeter e a afixar os quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 8.º

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa promovido pela entidade patronal.

2 — A existência de justa causa terá sempre de ser apurada, nos termos da lei, em processo disciplinar escrito.

3 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho por denúncia unilateral, devendo para o efeito proceder a aviso prévio de dois meses ou de um mês, conforme esteja há mais de dois anos completos ou menos de serviço na empresa.

4 — Em caso de inexistência de justa causa, de nulidade ou inexistência do processo disciplinar escrito, o trabalhador terá direito às prestações pecuniárias que deveria ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa, sem perda de quaisquer regalias.

5 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização equivalente a um mês de remuneração por ano ou fracção de serviço na empresa.

6 — O disposto no número anterior aplica-se também no caso de denúncia unilateral pelo trabalhador, ocorrendo justa causa imputável à entidade patronal.

7 — O contrato de trabalho poderá ainda cessar por mútuo acordo das partes, o qual deverá constar de documento escrito e assinado por ambas.

Cláusula 9.º

(Condições mínimas gerais de admissão)

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as seguintes:

- a) 18 anos para leitura;
- b) 14 anos para as restantes profissões.

2 — Não poderão ser admitidos como paquetes trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

Cláusula 10.º

(Habilidades mínimas)

1 — As habilidades mínimas para a admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as seguintes:

- a) Leitoras — curso geral dos liceus;
- b) Restantes profissões — escolaridade obrigatória.

2 — As habilidades referidas no número anterior não são exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção, desempenhem funções que correspondam às de qualquer das profissões nela previstas;
- b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado há menos de cinco anos as funções que correspondam às de qualquer das profissões nela previstas.

3 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilidades mínimas exigidas e estejam em igualdade das restantes condições com os outros candidatos.

4 — A entidade patronal deverá preencher, preferentemente, os lugares vagos na empresa com os seus trabalhadores comprovadamente aptos para o exercício das respectivas funções.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que a entidade patronal pretenda admitir trabalhadores terá de consultar obrigatoria e previamente o registo de desempregados do Sindicato e do Serviço Nacional de Emprego.

Cláusula 11.º

(Período experimental)

1 — Sem prejuízo do disposto na lei geral, a admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental por um período não superior a quinze dias.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

4 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 1 e 2, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa e conta da entidade patronal, e tenha, por isso, rescindido o contrato de trabalho anterior.

Cláusula 12.^a

(Horário)

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão trinta e nove horas de trabalho semanais, com dois dias de descanso semanal, que serão obrigatoriamente o sábado e o domingo.

Cláusula 13.^a

(Horas extraordinárias)

1 — Cada trabalhador não pode prestar, anualmente, mais do que cento e vinte horas de trabalho extraordinário.

2 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados.

Cláusula 14.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

Para todos os efeitos deste contrato, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

Rh — retribuição horária;

Rm — retribuição mensal;

Hs — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 15.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até o limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos de diuturnidades, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade, a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contará-se desde a data do vencimento da última diuturnidade, mantendo-se as anteriores diuturnidades com os seus valores inalterados.

3 — Tratando-se, porém, da primeira aplicação de regime de diuturnidades, o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, ainda que o respectivo tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional seja superior a três anos.

4 — As diuturnidades acrescerão à retribuição efectiva.

Cláusula 16.^a

(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 períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 17.^a

(Efeitos das faltas)

As faltas podem ser justificadas e injustificadas e deverão ser comunicadas à entidade patronal, produzindo os efeitos previstos na lei.

Cláusula 18.^a

(Férias e subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a trinta dias consecutivos de férias remuneradas.

2 — No ano da admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias de férias remuneradas.

3 — No caso do n.º 1, o período de férias poderá ser gozado, a pedido do trabalhador, em períodos interpolados, sem prejuízo, neste caso, do gozo de quinze dias consecutivos.

4 — Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais a retribuição equivalente a elas, bem como um subsídio de montante igual a essa retribuição.

5 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio relativos ao direito a férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

- No ano da suspensão, e antes dela, ao gozo do direito de férias já vencido ou, na impossibilidade desse gozo, a receber retribuição correspondente, para além, em qualquer caso, do respectivo subsídio;

- b) No ano do regresso à prestação de trabalho, desde que diferente do da suspensão do contrato, ao gozo de um período de férias de trinta dias consecutivos, para além do respectivo subsídio.

7 — Nos casos previsto na alínea b) do número anterior, desde que tal se mostre absolutamente necessário, o direito a férias poderá ser gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano seguinte ao do regresso do trabalhador.

8 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após a alta, nos termos que as partes acordarem e podendo prolongar-se até ao termo do 1.º trimestre do ano subsequente, caso tal se mostre absolutamente necessário.

9 — A prova da situação da doença prevista no número anterior só poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por médico da Previdência, salvo o caso da comprovada impossibilidade, em que bastará atestado médico.

10 — A marcação do período de férias processar-se-á nos termos da lei.

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

Cláusula 19.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

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

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço nesse ano.

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

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

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo casos de suspensão ou de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

Cláusula 20.ª

(Traspasse do estabelecimento)

Em caso de traspasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, por escrito, com todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido, a qual, para este efeito, deverá cumprir o preceituado na lei geral.

Cláusula 21.ª

(Trabalho de mulheres)

As trabalhadoras nas situações abaixo indicadas são assegurados os seguintes direitos e garantias, sem prejuízo dos consagrados na lei:

- a) Período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas, quando em estado de gravidez;
- b) Período normal de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez;
- c) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, devidamente comprovadas, na sua ocorrência e necessidade;
- d) Faltar ao trabalho durante noventa dias consecutivos, sem perda nem diminuição da retribuição ou de quaisquer regalias, por ocasião do parto, nos termos da lei;
- e) Após o parto e até ao período oficial de concessão do subsídio de aleitação, dois períodos diários de meia hora cada um, ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de qualquer modo compensada;
- f) Licença sem retribuição por um período de duração até um ano após o parto.

Cláusula 22.ª

(Trabalho de menores)

1 — Aos trabalhadores com idade inferior aos 18 anos é proibida:

- a) A prestação de trabalho durante o período nocturno;
- b) A prestação de trabalho extraordinário;
- c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados;
- d) A carga, descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

2 — Nos casos de inobservância do disposto nas alíneas a) a c) do número anterior a entidade patronal incorrerá nas sanções legais.

Cláusula 23.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores-estudantes são assegurados os seguintes direitos:

- a) Dispensa até uma hora e meia, quando justificada, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;
- b) Possibilidade de dispensa até dez dias em cada ano, quando pedida para prestação de provas.

2 — Considera-se estudante todo o trabalhador que frequente qualquer curso de ensino, oficial ou particular, geral ou de formação profissional.

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento.

Cláusula 24.^a

(Previdência e abono de família)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 25.^a

(Sanções)

As infracções ao disposto na presente convenção serão ainda punidas nos termos da lei.

Cláusula 26.^a

(Manutenção de regalias adquiridas)

Da aplicação da presente convenção colectiva não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional inferiores, diminuição de remuneração, redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e despedimento colectivo total ou parcial.

Cláusula 27.^a

(Classificação profissional)

Os trabalhadores ao serviço da empresa e abrangidos no âmbito da presente convenção serão classificados:

Leitor. — É o trabalhador que lê as publicações que a empresa recebe e assinala os artigos de interesse para os assinantes.

Cortador. — É o trabalhador que reproduz para outro ou outros exemplares de cada publicação, consoante as necessidades dos assinantes, as marcações pela leitora e as recorta.

Colador. — É o trabalhador que vai buscar o serviço efectuado pelo recorte, o cola em impressos apropriados e o leva à expedição.

Expedidor. — É o trabalhador que tem como função dividir e subdividir o trabalho enviado pela secção de recorte, o confere, rectifica, se necessário, metendo-o em envelopes que endereça aos assinantes. Anota ainda o número de recortes e a data de envio na ficha de expedição.

Cláusula 28.^a

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

Sempre que o trabalhador não tenha ocupação para as suas funções, a empresa poderá encarregá-lo temporariamente da prestação de funções inerentes à categoria igual ou inferior, desde que de tal desempenho não resulte diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 29.^a

(Remunerações mínimas)

1 — Aos trabalhadores das categorias previstas na cláusula anterior são asseguradas as seguintes remunerações:

| | |
|-----------------|-----------|
| Leitora | 6 850\$00 |
| Cortador | 6 250\$00 |
| Colador | 6 250\$00 |
| Expedidor | 6 250\$00 |

2 — As presentes remunerações são independentes das diuturnidades que os trabalhadores já recebam ou venham a receber.

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

ANEXO

Estrutura dos níveis de qualificação

Nível 4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Leitora;
Cortador;
Colador;
Expedidor.

Decisão arbitral

Aos 3 dias do mês de Outubro de 1977 reuniram os árbitros que integram a comissão arbitral encarregada de dirimir o conflito colectivo resultante da celebração da presente convenção colectiva de trabalho entre a Organização Portuguesa de Recortes, L.ª, e o Sindicato de Trabalhadores na Imprensa.

Atendendo ao número de cláusulas controvertidas, tantas quantas constituíam a proposta sindical, teve a comissão arbitral de reunir por cinco vezes, tendo acordado, por unanimidade, no texto que se junta

em anexo, com exceção da matéria salarial, constante da cláusula 29.^a, que foi acordada por maioria, com o voto de vencido do árbitro sindical.

O árbitro presidente:

(Assinatura ilegível.)

O árbitro patronal:

(Assinatura ilegível.)

O árbitro sindical:

(Assinatura ilegível.)

Justificação do voto do árbitro sindical

Regista-se, com agrado, o ambiente de cordialidade em que decorreram os trabalhos, não obstante uma defesa vigorosa dos respectivos pontos de vista, o que acabou por possibilitar a unanimidade em relação à quase totalidade das cláusulas controvértidas, com exceção do decidido em matéria salarial, com o que se não poderia de forma alguma concordar, pelas razões que a seguir se indicam:

1 — A proposta sindical nesta matéria era já de si moderada, propondo-se um aumento salarial de 1000\$ para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção desde 1 de Janeiro de 1977, atendendo à difícil situação económica alegada pela empresa.

2 — Assim se comprehende que o Sindicato tenha reivindicado já salários inferiores em média em 500\$ aos que os trabalhadores da empresa têm direito, desde 1 de Maio de 1976, em consequência da alínea c) do acordo de 9 de Maio de 1975, celebrado no Ministério do Trabalho, mas que a Recorte declarou só pagar por via judicial.

3 — A perspectiva real de despedimento colectivo, total ou parcial, e ou o pedido de declaração de falência face aos «resultados» apresentados pelo árbitro patronal, obrigaram-nos a transigir em algumas das justas reivindicações dos trabalhadores, optando-se pela defesa da manutenção e estabilidade dos actuais postos de trabalho, conseguida na cláusula 26.^a

4 — Por outro lado, prescindiu-se ainda da retroactividade dos salários a 1 de Janeiro de 1977, com o objectivo de fazer subir a proposta inicial do árbitro patronal no montante de 500\$, o que afinal só em reduzida medida se conseguiu.

5 — Por fim, chama-se a atenção para o facto de o aumento do custo de vida verificado desde o acordo de 9 de Maio de 1975 ultrapassar o quádruplo do aumento salarial, que veio a ser fixado em cerca de 11 %.

Em face do exposto, não poderia deixar de discordar frontalmente do aumento salarial de 650\$ decidido pelos outros dois árbitros, bem como da sua não retroactividade.

(Assinatura ilegível.)

ACT entre a Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P., e a Secil — Companhia Geral de Cal e Cemento, S. A. R. L., e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

A presente convenção colectiva de trabalho, obriga, de um lado, a Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P., e a Secil — Companhia Geral de Cal e Cemento, S. A. R. L., e, de outro, 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 — Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dezoito meses, podendo o processo convencional de revisão ser iniciado, nos termos legais, após o decurso de um ano sobre a data da sua publicação.

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.

3 — As negociações estarão obrigatoriamente concluídas num prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da apresentação da contraproposta, podendo haver lugar à 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

1.1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 14 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais.

1.2 — 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.

1.3 — 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.

II — Condições específicas de admissão e carreira profissional

2.1 — Dos profissionais de enfermagem:

Curso geral de enfermagem, como tal classificado pela lei.

2.2 — Dos técnicos de desenho:

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

- a) Desenhador até três anos, se entretanto tiverem completado na profissão três anos na categoria de praticante;
- b) Tirocinante de 2.º ano, se tiverem completado dois anos como praticante;
- c) Tirocinante de 1.º ano, se até à data não tiverem exercido a profissão;
- d) Os trabalhadores que além do curso industrial possuam o curso oficial de especialização de desenho e que ainda não tenham praticado na profissão terão de exercer seis meses na categoria de tirocinante do 2.º ano para poderem ingressar na categoria de desenhador até três anos.

2.3 — Dos técnicos de serviço social:

Serão admitidos como técnicos de serviço social os indivíduos diplomados com o curso superior de serviço social ministrado por escolas oficialmente reconhecidas, sendo de um ano o período de estágio.

2.4 — Dos profissionais electricistas:

1 — Serão admitidos como aprendizes os jovens menores de 17 anos que frequentem os cursos industriais da 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 electricistas, provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais de electricistas, 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 — Para acesso à categoria de programador de trabalho é exigido, pelo menos, o curso industrial ou experiência industrial que lhe seja equivalente, no mínimo, três anos de exercício efectivo da profissão de electricista com a categoria de oficial.

8 — Para acesso à categoria de visitador é exigido, pelo menos, o curso industrial ou experiência industrial que lhe seja equivalente e, no mínimo, três anos de exercício efectivo da profissão de electricista com a categoria de oficial.

9 — Para acesso à categoria de preparador de trabalho é exigido, pelo menos, o curso industrial ou experiência industrial que lhe seja equivalente e, no mínimo, três anos de exercício efectivo da profissão de electricista com a categoria de oficial.

10 — A comprovação dos anos de serviço previstos nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela empresa, donde 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.

11 — 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 Pupilos do Exército, de electricista da marinha de guerra portuguesa, Escola de Marinha Portuguesa, Escola de Electromecânica, Paço de Arcos, cursos do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra e outros equiparados.

2.5 — Dos profissionais de escritório e correlativos:

1 — Idades mínimas de admissão:

- a) 21 anos para os cobradores;
- b) 18 anos para os telefonistas;
- c) 14 anos para os restantes profissionais.

2 — Habilidades mínimas exigíveis:

- a) Para paquetes, contínuos, porteiros, guardas e cobradores, as mínimas legais;
- b) Para os restantes profissionais, com exceção dos contabilistas, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles ou cursos equivalentes;
- c) Para os contabilistas, os cursos oficialmente reconhecidos;
- d) Os estagiários, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham me-

- nos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano de permanência na categoria, caso tenham entre 21 e 23 anos de idade, inclusive, serão promovidos a terceiros-escriturários;
- e) Os dactilógrafos, quando perfaçam dois anos de permanência na categoria, caso tenham menos de 21 anos de idade, ou quando perfaçam um ano na categoria, caso tenham 21 ou mais anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos às suas funções;
 - f) O disposto na alínea anterior entende-se igualmente aplicável aos dactilógrafos que, à data da entrada em vigor deste contrato se encontrem a desempenhar essas funções, independentemente das suas habilitações literárias.

2.6 — Dos profissionais fogueiros:

1 — A admissão dos fogueiros é feita nos termos do Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2 — Os chegadores-ajudantes ou aprendizes de fogueiros, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágio de aprendizagem nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos, em instalações de vapor de 3.ª, 2.ª e 1.ª categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

2.7 — Dos profissionais da linha de produção:

Vigilantes de processo de fabrico, operadores de comando centralizado, chefes de turno e encarregado de turno.

Habilidades mínimas:

Curso industrial como prioridade, ou equivalência.

2.8 — Dos profissionais de laboratório:

Analista.

Habilidades mínimas:

Curso auxiliar de laboratório.

2.9 — Dos profissionais metalúrgicos:

1 — São admitidos na categoria de aprendiz 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 — Para acesso à categoria de programador de trabalho é exigido, pelo menos, o curso industrial ou experiência industrial que lhe seja equivalente e, no mínimo, três anos de exercício efectivo da profissão de metalomecânico ou metalúrgico com a categoria de oficial.

5 — Para acesso à categoria de visitador é exigido, pelo menos, o curso industrial ou experiência industrial que lhe seja equivalente e, no mínimo, três anos de exercício efectivo da profissão de metalomecânico ou metalúrgico com a categoria de oficial.

6 — Para acesso à categoria de preparador de trabalho é exigido, pelo menos, o curso industrial ou experiência industrial que lhe seja equivalente e, no mínimo, três anos de exercício da profissão de metalomecânico ou metalúrgico com a categoria de oficial.

7 — Em igualdade de circunstâncias os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

2.10 — Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1 — São os trabalhadores que satisfazem uma das seguintes condições:

- a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores reconhecidos oficialmente, ou resultantes de uma experiência profissional adequada, que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;
- b) Exercam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo II desta convenção.

2 — 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 dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3 — Categorias profissionais:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1A e 1B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1B seguindo-se ao escalão 1A;
- b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1A ou 1B;
- 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 1A, um ano no escalão 1B e dois anos no grau 2;
- d) Fica reconhecido que os licenciados e bacharéis ou equiparados, 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.

2.11 — Dos profissionais de venda, caixeiros e similares e profissionais em armazém:

1 — Habilidades mínimas: as exigidas pela lei.

2 — Condições de admissão:

- a) Só poderão ser admitidos trabalhadores com mais de 16 anos de idade e robustez física suficiente;
- b) Como praticantes de caixeiro só serão admitidos trabalhadores com menos de 18 anos;
- c) Com idade igual ou superior a 18 anos serão classificados como caixeiros-ajudantes;
- d) Os caixeiros-ajudantes, logo que completem dois anos de permanência na empresa, serão promovidos a terceiros-caixeiros.

2.12 — 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) Os trabalhadores menores de 18 anos poderão como tal ser classificados em:
 - Auxiliares menores — 14 e 15 anos;
 - Aprendizes — 14 aos 18 anos;
- b) Com mais de 18 anos, só é permitida a aprendizagem de um ano, passando automaticamente ao fim desse tempo o trabalhador à categoria imediatamente superior.

3 — Condições de acesso:

- a) Os aprendizes contratados com menos de 18 anos não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;
- b) Os auxiliares menores ao fim de dois anos passam a aprendizes do 2.º ano;
- c) Aos aprendizes será passado pelo sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação a que se obriga a entidade patronal de enviar ao respectivo sindicato.

4 — 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.

2.13 — Dos profissionais construtores civis:

Para efeitos desta convenção considera-se construtor civil todo o profissional diplomado com o curso de construtor civil e que desempenhe funções conforme o estipulado no estatuto do sindicato e as definidas no anexo II da presente convenção. Desde que desempenhe funções mais qualificadas que as atrás referidas, será classificado como equiparado.

2.14 — Do encarregado de segurança:

Para acesso a esta categoria é exigido, pelo menos, o curso industrial ou equiparado e três anos da exercício efectivo de actividade fabril na produção.

III — Condições gerais e transitórias

1. No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos pro-

fissionais 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 da 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 ou aqueles cujo local de trabalho se situe em concelhos ou zonas onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

6 — No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais que um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior.

7 — Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações típicas de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a qualificação correspondente ao nível mais elevado, desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

Cláusula 4.º

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, por trinta dias, excepto para os trabalhadores especializados, que será de dois meses, e para os quadros em que este 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 estipulam 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 — Quando qualquer trabalhador transite de uma para outra das empresas abrangidas por esta convenção ou a elas associadas, 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 manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

Cláusula 5.^a

(Admissões provisórias)

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

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias, após o substituído ter retomado de forma efectiva o exercício das suas funções, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a partir da data da entrada ao serviço da empresa.

3 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência salvo se não reunirem os necessários requisitos.

4 — Condições de contratação de trabalhadores estrangeiros:

- a) A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a dezoito meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento nos países de origem desses trabalhadores;
- b) Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicado na alínea a), ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou a frequência de um curso num prazo igual ou inferior a doze meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado;
- c) Qualquer alteração dos limites do período indicado na alínea b) deverá ter o acordo prévio do respectivo sindicato, que igualmente deverá ser informado do termo do contrato com o trabalhador estrangeiro.

5 — A todos os trabalhadores admitidos a título eventual ou a prazo, são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste contrato no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os n.os 4 e 5 da cláusula 53.^a

Cláusula 6.^a

(Registo de desemprego)

1 — Quando qualquer das empresas pretenda admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá consultar:

- a) As outras empresas abrangidas por esta convenção;
- b) O SNE e 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 obrigarão-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com a indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 7.^a

(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.^a

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — As empresas obrigarão-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2 — Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

Nome;
Número de sócio do sindicato;
Número de inscrição na Previdência;
Data de nascimento;
Admissão e última promoção;
Habilitações literárias;
Profissão e categoria;
Situação na profissão;
Nível de qualificação;
Remuneração base e diuturnidades a que tenha direito.

3 — As empresas afixarão, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 9.^a

(Atribuições de categorias e dotações mínimas)

1 — Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 7.^a serão observadas, obrigatoriamente, as seguintes regras:

- a) Os chefes de secção ou equiparados não podem depender directamente da administra-

- ção, devendo existir, entre aqueles e esta, graus intermédios de chefia;
- b) O número de profissionais em cada categoria deverá ser estabelecido tendo em conta os quadros de densidades mínimas constantes do anexo I;
 - c) Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;
 - d) O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;
 - e) Para efeitos de classificação, os trabalhadores das instalações fabris, filiais ou quaisquer outras dependências das empresas serão sempre considerados em conjunto;
 - f) Quando um trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, as empresas obrigam-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitui.

2 — É obrigatória a existência de:

2.1 — Para os profissionais de escritório:

- a) Um mínimo de um chefe de secção por cada dez profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a cinco;
- b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriváriais e estagiários com arredondamento para a unidade imediatamente superior e sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro profissionais.

2.2 — Para os profissionais fogueiros:

Quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

2.3 — Para os profissionais de vendas:

Por cada grupo de dez profissionais das categorias de vendedores e prospectores de vendas do mesmo centro de trabalho, tomados no seu conjunto, haverá obrigatoriamente um inspector de vendas.

Cláusula 10.^a

(Acesso ou promoção)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou 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.^a classe depois de três anos de permanência na 3.^a classe.

3 — O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nele fixados.

4 — Qualquer trabalhador classificado na 3.^a classe poderá ser promovido à 2.^a classe em prazo inferior a três anos.

5 — Qualquer trabalhador classificado na 2.^a classe poderá ser promovido à 1.^a classe sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de três anos de permanência na empresa, na 2.^a classe.

6 — O exame referido no número anterior será realizado por um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela comissão de trabalhadores e outro pela comissão intersindical de trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade.

7 — O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8 — O exame referido no n.º 5 só poderá ser efectuado a partir de 1 de Maio de 1978.

9 — Nô caso de aprovação dos trabalhadores, os exames requeridos até 1 de Maio de 1978 produzirão efeitos desde este dia, independentemente da data de realização de provas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos das empresas e dos trabalhadores

Cláusula 11.^a

(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 os 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, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;
- e) Pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 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 150 trabalhadores estas devem pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, 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 solicitado.

Cláusula 12.^a

(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 de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global de empresa e à melhoria das condições de trabalho.

Cláusula 13.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerce 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 23.^a;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho, sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para outra empresa abrangida por esta convenção ou para empresas por elas dominadas;
- 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 prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possam 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) Incumbrir 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 96 horas por ano, 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.^a

4 — O disposto no número anterior 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.

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 apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 11.^a e 13.^a, 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.^a

(Direito à greve e proibição do «lock-out»)

Em conformidade com os preceitos da Constituição Política da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de lock-out.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a quarenta e duas horas e trinta minutos semanais.

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 o trabalho de turnos o período semanal máximo é de quarenta e duas horas em média, devendo observar-se o seguinte:

- a) No regime de três turnos, o período de interrupção para a refeição, previsto no n.º 3 da cláusula 17.^a, faz parte integrante do período de trabalho;
- b) No regime de dois turnos, o período de interrupção para a refeição, referido na alínea anterior, não conta como período de trabalho.

4 — De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação do Ministério do Trabalho.

Cláusula 16.^a

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, a título facultativo para o trabalhador, desde

que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a título eventual.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa, ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovados pelas empresas aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho extraordinário por ano.

4 — 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 1,75;
- b) Trabalho nocturno, em dias de trabalho normais: remuneração normal multiplicada por 2;
- c) Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2,25;
- d) Trabalho nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2,50.

5 — Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas. Entre o período normal e o período extraordinário 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.

6 — O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância de 100\$ para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por quatro ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 25\$ para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7 — 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.

8 — 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 4 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9 — A remuneração prevista no n.º 4 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 17.^a

(Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos receberão um acréscimo de retribuição fixo mensal, atribuído da seguinte forma:

- a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua), terão direito a um acréscimo mensal de 2000\$;
- b) Em regime de três turnos rotativos, com folga fixa ao domingo, terão direito a um acréscimo mensal de 1500\$;
- c) Em regime de dois turnos, com folga fixa ao domingo, terão direito a um acréscimo mensal de 1000\$.

2 — O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho extra de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância de 100\$; quando este trabalho extraordinário for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância de 140\$ por refeição.

3 — No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

4 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 18.^a

(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 automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

4 — Os trabalhadores que, excepcionalmente, possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrange, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

5 — A retribuição especial referida no n.º 4 será igual à remuneração de uma hora de trabalho extraordinário por dia.

6 — Compete à empresa requerer a isenção do horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador e da CIT da empresa ou, na sua falta, do sindicato respectivo, apresentando todos os documentos necessários para comprovar as razões alegadas.

Cláusula 19.^a

(Serviço de assistência em regime de prevenção)

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim de semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço de prevenção integrados em escadas de prevenção terão direito a uma retribuição mínima, constituída por uma verba fixa de 1000\$, 500\$ e 500\$, respectivamente para cada fim de semana, para o conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou o domingo, acrescida, conforme os casos, de 5%, 2,5% e 2,5% da correspondente retribuição mensal.

3 — A importância total a abonar por cada designação não poderá exceder 2000\$ ou 1000\$, consoante se trate de fim de semana ou de qualquer das duas outras situações.

4 — O trabalhador integrado em escadas de prevenção terá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes, por cada período de seis ou mais horas de trabalho efectivo que preste em cada dia de prevenção, mas não terá, em qualquer caso, direito ao pagamento de horas extraordinárias.

5 — Quando pelas empresas se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima de trabalho

Cláusula 20.^a

(Retribuições mínimas)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas as remunerações certas mínimas mensais da tabela III em anexo, com o reajustamento das categorias relativamente àqueles cuja classificação seja alterada em virtude da entrada em vigor da presente convenção, com efeitos a partir de 1 de Setembro de 1977.

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 e aos trabalhadores que exerçam regularmente funções idênticas e movimentem, em média, mais de 500 000\$, em numerário, por mês, bem como àqueles que temporariamente os substituam, será atribuído um abono mensal para faltas de 500\$.

4 — No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 21.^a

(Determinação da retribuição)

Para todos os efeitos, a retribuição horária é calculada sob a fórmula seguinte:

$$\text{Salário/hora} = \frac{RM \times 13}{HS \times 52}$$

RM = Remuneração mensal.

HS = Horário semanal.

Cláusula 22.^a

(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 23.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de nível 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 noventa dias, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por acidente ou doença.

3 — Ao trabalhador que com frequência substitua outro com categoria superior deverá ser dada preferência em igualdade de circunstâncias no preenchimento de vagas que se venham a verificar.

Cláusula 24.^a

(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 — No prazo de quatro anos a contar de 1 de Maio de 1976, o direito ao recebimento de diuturnidades será progressivamente estendido a todos os trabalhadores de acordo com o seguinte esquema:

- a) Dois anos após a mesma data vencerão três diuturnidades os trabalhadores que completem nove ou mais anos de trabalho;
- b) Três anos após a mesma data vencerão quatro diuturnidades os trabalhadores que completem doze ou mais anos de trabalho;
- c) Quatro anos após a mesma data vencerão cinco diuturnidades os trabalhadores que completem quinze ou mais anos de trabalho.

3 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela empresa

e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

4 — 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 25.^a

(Subsídio de Natal ou 13.^o mês)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber, até 30 de Novembro, 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 — É vedado às empresas atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 26.^a

(Transportes e abono para deslocações)

1 — Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2 — Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos, no início e fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos ou até um terminal de transportes colectivos, em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

Cláusula 27.^a

(Regime de deslocações)

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de 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 o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base 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) A importância de 140\$ para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;
- c) A importância referida na alínea anterior não será devida 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) A importância de 85\$ por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes abaixo indicados:

A — Deslocações para Lisboa ou Porto:

| | |
|--------------------------------|---------|
| Almoço ou jantar | 140\$00 |
| Dormida e pequeno almoço | 400\$00 |
| Diária completa | 580\$00 |

B — Deslocações para outras localidades:

| | |
|--------------------------------|---------|
| Almoço ou jantar | 140\$00 |
| Dormida e pequeno almoço | 320\$00 |
| Diária completa | 480\$00 |

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- c) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;
- d) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal do trabalho e no dia de regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas extraordinárias;

- e) 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 um contrato especial de trabalho.

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 na base de 24 % do preço da gasolina super, por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

Cláusula 28.*

(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 mobília;
- 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 29.*

(Regime de seguros)

1 — Os trabalhadores em serviço externo, seja qual for o meio de transporte utilizado, terão direito a um seguro de acidentes pessoais ou de viagem contra os riscos de morte ou invalidez permanente no valor mínimo de 2 000 000\$ enquanto durar a deslocação.

2 — O disposto no número anterior é aplicável aos membros das comissões de trabalhadores, relativamente às deslocações cujo pagamento pela empresa haja, com esta, sido previamente acordado.

CAPÍTULO VII

Refeitórios nas empresas

Cláusula 30.*

(Alimentação, subsídios e complemento)

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de qua-

renta trabalhadores, nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.ª do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas da refeição equivalente a 70\$ por cada dia de trabalho, quando pela empresa não lhes seja fornecida alimentação.

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, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 70\$ diáários mediante a apresentação de documento comprovativo e aceite pela empresa.

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 31.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para trabalhadores de turno, que terão direito a cinco dias de descanso em cada período de vinte dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada centro de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2 — São considerados feriados obrigatórios os enumerados no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, a saber:

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

3 — Será ainda observado o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa, ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores.

4 — O trabalhador que tenha trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório terá 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 ou eventualmente concedidos pela empresa.

6 — O trabalho prestado para a compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho extraordinário.

7 — O trabalho prestado no domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 32.ª

(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 trinta dias consecutivos de férias, que poderão, a pedido do trabalhador e desde que a empresa concorde, ser gozadas interpoladamente; no entanto, vinte e um desses dias terão de ser gozados seguidamente, excepto no caso dos trabalhadores-estudantes, que poderão efectuar desdobramentos em número que se coadunem 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 da antiguidade que completará em 31 de Dezembro e que obrigatoriamente serão gozadas seguidas, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

4 — Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

5 — A época das 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 suas 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 à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas as 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 naturalidade, 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 33.*

(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 do 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, a qual terá de ser comprovada de acordo com o estipulado na lei.

4 — É vedado às empresas interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado.

Cláusula 34.*

(Indemnizações 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 35.*

(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 correspondente ao período de férias estabelecido no n.º 1

e no n.º 3 da cláusula 32.ª, acrescido do subsídio de turno.

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.

Cláusula 36.*

(Definição de falta)

1 — Por falta entende-se 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 — Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

5 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

6 — A empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação nos dez dias subsequentes à falta.

7 — A não apresentação de prova nos dez dias subsequentes à sua solicitação torna a falta injustificada.

8 — 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.

9 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda dos 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.

Cláusula 37.*

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se faltas justificadas:

- a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de

assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

- b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores dentro dos limites e nas condições previstas na lei e na presente convenção;
- c) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;
- e) As motivadas por falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;
- f) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, no dia em que ocorrerem e no dia anterior;
- g) Parto da esposa, por período de três dias;
- h) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — O disposto na alínea e) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir provas de veracidade dos factos alegados.

4 — As faltas justificadas referidas nas alíneas a) a h) do n.º 1 não determinam perda de retribuição nem a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e na presente convenção.

5 — O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévia ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário a pedido do trabalhador.

6 — No caso das alíneas d) e e) do n.º 1 e do n.º 2, 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 o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 38.*

(Licenças sem retribuição)

1 — A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2 — O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.*

(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, é 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 40.*

(Despedimentos)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa.

2 — O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou 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, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se já então, num ou noutrou caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 41.*

(Cessação)

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 42.^a

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes, depois de ouvida a comissão intersindical de trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 43.^a

(Cessação por caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito 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.

2 — O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da comissão de trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço da empresa para além do prazo, certo ou incerto, a que o mesmo contrato esteja sujeito.

Cláusula 44.^a

(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.^a

(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) Violão de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;

- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

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 enviada ao Sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 46.^a

(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.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado 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 ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violão 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 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.*

(Transmissão, fusão ou extinção)

1 — No caso de transmissão ou de fusão as empresas signatárias garantirão a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2 — Os contratos de trabalho manter-se-ão 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 garantirão 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 as empresas signatárias garantirão que o adquirente se obrigue a, nos trinta dias anteriores à transmissão, manter afixado 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 respectivos 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 escrito pela empresa cessante.

5 — Durante um ano a contar da data do despedimento, 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 ou vinte e quatro meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.*

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado na presente convenção de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abran-

gidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, 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 não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto uma licença de noventa dias e um completo de 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, para aleitação dos seus filhos, durante o período de um ano após o parto. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo de ambas as partes;
- 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.*

Cláusula 49.*

(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 frequência assídua das aulas, sem perda de retribuição.

Cláusula 50.*

(Médicina 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 caderneta própria.

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.*

(Previdência e abono de família)

1 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abrange, nos termos da lei.

2 — Aos trabalhadores 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.*

(Complemento do subsídio de doença)

1 — Em caso de doença as empresas pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência. Caso o trabalhador após ter recebido o subsídio da Previdência não reembolse a empresa, esta descontará no seu vencimento o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

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 — Para os efeitos dos n.os 1 e 2 considera-se como remuneração o vencimento acrescido do subsídio de turno.

4 — 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 o exame efectuado pelo médico da empresa se concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

5 — No caso de o trabalhador já ter ultrapassado o período experimental mas não tenha ainda direito à assistência da Previdência, a empresa garantir-lhe-á remuneração líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6 — A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 53.*

(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 auferida 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 cinquenta vezes o vencimento médio mensal da empresa, independentemente

merite da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 29.^a desta convenção.

6 — Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do grau XIV da tabela salarial.

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 base, acrescida das diuturnidades, 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 anos e aos 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 recebe 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 cessa 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

(Responsabilidades 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 exame;
- d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
- e) Assegurar uma formação permanente 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-se 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 do contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 56.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais terão direito aos seguintes benefícios:

- a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou mais de 20 km do local de trabalho;
- b) Comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

2 — A dispensa referida na alínea a) do número anterior deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

3 — A comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

- a) Pagamento de propinas;
- b) Aquisição de material escolar;
- c) Pagamento de deslocações.

4 — As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrarem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial; o pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

5 — A dotação anual para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| Ensino primário | 500\$00 |
| Ciclo preparatório | 1 300\$00 |
| Cursos gerais | 2 000\$00 |
| Cursos complementares e médios | 3 000\$00 |
| Cursos superiores | 4 500\$00 |

6 — Para os efeitos do número anterior, considera-se como material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

7 — Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador preste serviço ou em que se situe a sua residência e a distância que torne viável a frequência efectiva do curso.

8 — O pagamento de deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos.

9 — Relativamente aos cursos não indicados no n.º 5, apenas conferirão direito aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores aferida aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

10 — Para beneficiar do estipulado nos números anteriores o trabalhador deverá fazer prova trimestral de frequência e prova de aproveitamento anual.

11 — Para os efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

CAPÍTULO XIII

Disciplina do trabalho

Cláusula 57.^a

(Conceito de 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.^a

(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 é exercido por acordo entre a empresa e as organizações representativas dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos trinta dias subsequentes àquele em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4 — Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples, a autoridade disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar, cuja instrução fica a cargo de uma comissão constituída por:

- Um representante da empresa;
- Um representante da comissão de trabalhadores da empresa;
- O delegado sindical da respectiva profissão ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

A comissão de trabalhadores e o sindicato deverão indicar os seus representantes no prazo de dez dias a contar da recepção do pedido, findo o qual, e se essa indicação não tiver sido feita, a instrução do processo será efectuada unicamente pelo representante da empresa.

5 — O processo disciplinar deverá ser concluído no prazo de noventa dias.

6 — Serão asseguradas aos trabalhadores 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 5;
- d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7 — Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do n.º 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8 — Iniciado o processo disciplinar, pode ser suspensa a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não é lícita a suspensão do pagamento de retribuição.

9 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

10 — A sanção será comunicada por escrito ao trabalhador interessado, acompanhada da indicação dos respectivos fundamentos.

11 — 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.

12 — Dentro do prazo de dez dias referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

13 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração, pelo período máximo de doze dias;
- d) Despedimento.

14 — Nenhum trabalhador poderá sofrer penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 13 desta cláusula, sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

15 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, doze dias, e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

16 — 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.

17 — 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.

18 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista no n.º 13 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

19 — Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo máximo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

20 — As empresas não poderão invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 59.^a

(Sanções abusivas)

1 — 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 seus 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 lhe assistem.

Cláusula 60.^a

(Consequência de 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.^a;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores 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.^a

(Multas)

1 — O não cumprimento, por parte das empresas, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando 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.^a

(Princípio geral)

1 — A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindiciais 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.

3 — Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto às empresas.

Cláusula 63.^a

(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 às comunicações sindicais.

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

Cláusula 64.^a

(Comissões intersindiciais de trabalhadores)

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer outra associação de carácter sindical.

2 — A comissão intersindical 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 CITs.

4 — As CITs têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as secções da empresa;
- 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.º;
- 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 das quais em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5 — As CITs serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais de empresa.

Cláusula 65.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

Os dirigentes sindicais, elementos das CITs, 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 de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 66.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

1 — A empresa é obrigada a:

- a) Pôr à disposição das CITs um local adequado para a realização de reuniões;
- b) Reconhecer o direito das CITs de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores;
- c) Efectuar, a pedido das CITs, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;
- d) Reconhecer o direito das direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

Cláusula 67.^a

(Reuniões da CIT com a direcção da empresa)

1 — A comissão intersindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalho, o dia e a hora das reuniões da CIT com a administração ou seu represen-

tante devem ser anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa:

- a) O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no n.º 2 da cláusula 13.ª, desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de gerência, ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

3 — Os resultados das reuniões da CIT com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 68.ª

(Formalização)

Todos os problemas tratados entre a CIT 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 das comissões de trabalhadores

Cláusula 69.ª

(Princípio geral)

1 — As empresas reconhecem as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o seu exercício.

2 — Às empresas é vedada qualquer interferência na actividade das comissões de trabalhadores, bem como na sua organização e regulamentação.

3 — Visando as CT a organização da defesa das conquistas democráticas dos trabalhadores, o controle da produção e o aumento desta para a reestruturação da economia nacional, será acordado entre cada uma das empresas e os trabalhadores ao seu serviço, o meio e a forma de participação destes na elaboração, no planeamento e na gestão dos objectivos, condizente com o empenhamento dos trabalhadores na melhoria do rendimento nacional.

Cláusula 70.ª

(Atribuições)

Pelas empresas é, para tanto, reconhecido o direito dos trabalhadores elegerem CT que tenham, entre outras, as seguintes finalidades:

- 1) O controle de gestão das empresas, sem qualquer participação na mesma gestão. Para esse efeito as empresas obrigam-se a facultar todos os elementos e informações existentes nas empresas, que lhes sejam solicitados pelas CT, procurando estas, sempre que possível, atender às regras de sigilo profissional aplicáveis;

- 2) O direito a prévia audição em tudo o que respeita ao seu estatuto e condições de trabalho, nomeadamente na solução de quaisquer conflitos no que respeita à admissão de pessoal, permanente ou adventício, e à definição das escalas hierárquicas de todos os postos de trabalho da empresa;
- 3) O controle dos serviços médico-sociais existentes de forma a contribuir para que a sua acção conduza a uma mais eficaz assistência aos trabalhadores e seus familiares;
- 4) A formação profissional orientada no sentido do desenvolvimento cultural e da emancipação dos trabalhadores;
- 5) A gestão de cooperativas e casas de pessoal criadas exclusivamente para benefício dos trabalhadores, mesmo que recebam algum subsídio das empresas.

Cláusula 71.ª

(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 CIT, 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.

4 — A empresa poderá suportar as despesas originadas pelas deslocações dos membros das CT.

Cláusula 72.ª

(Direito de associação)

É garantido o direito das CT constituírem órgãos de coordenação com as CIT 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

Assembleias de trabalhadores

Cláusula 73.ª

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão de trabalhadores ou pela

CIT, 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 CIT 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.^a

(Garantias da manutenção de regalias anteriores)

1 — Esta convenção considera-se globalmente mais favorável do que a anterior, não podendo, contudo, resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2 — Ficam, no entanto, salvaguardadas todas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que por iniciativa das empresas se estabeleça um critério de uniformização em cuja definição participarão os órgãos representativos dos trabalhadores das empresas.

3 — As empresas apresentarão a sua proposta no prazo de sessenta dia a contar da entrada em vigor da presente convenção, dispondo os órgãos representativos dos trabalhadores do prazo de trinta dias para se pronunciarem sobre a mesma.

4 — As empresas disporão de um prazo de trinta dias para a apreciação das observações formuladas pelos órgãos representativos dos trabalhadores, findos os quais se iniciará a discussão que deverá ficar concluída no prazo de trinta dias.

Cláusula 75.^a

(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.*

(Comissão paritária)

1 — Constituição:

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

- b) Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;
- c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação desta CCTV, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;
- d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCTV podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2 — Atribuições:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do Ministério do Trabalho.

3 — Normas de funcionamento:

- a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da Cimpor, E. P.;
- b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;
- c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4 — Deliberações:

- a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;
- c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b) consideram-se para todos os efeitos como regulamentação desta convenção e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

Cláusula 77.*

(Condições de trabalho não convencionais)

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 78.*

(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 79.^a

(Níveis de qualificação)

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo V, nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 80.^a

(Reclassificação dos trabalhadores)

1 — As empresas ficam obrigadas a apresentar à Direcção-Geral do Trabalho e aos sindicatos outorgantes a reclassificação dos trabalhadores cuja classificação seja alterada em virtude da entrada em vigor da presente convenção, no prazo de sessenta dias a contar da entrada em vigor da mesma.

2 — O prazo previsto no número anterior pode ser prorrogado por acordo com a comissão intersindical de trabalhadores da empresa.

3 — Os trabalhadores que não aceitem a reclassificação prevista no n.º 1, ou que, nos termos nele fixados, entendam dever ser objecto da mesma, deverão apresentar a respectiva reclamação à empresa e ao competente órgão representativo dos trabalhadores, que se deverão pronunciar, fundamentadamente, no prazo de trinta dias.

4 — A reclamação a que alude o número anterior deverá ser apresentada no prazo de quarenta e cinco dias a contar da publicação da deliberação do conselho de gerência que operar a reclassificação.

ANEXO I

Quadros base de proporções mínimas para a classificação dos trabalhadores das empresas Cimpor, E. P., e Sacil

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma actividade, consoante os seguintes quadros de densidades:

a) Apontador, armador de ferro, carpinteiro, controlador (FSP), desenhador de carimbos (FSP), fogueiro, forneiro (cimento), fresador mecânico, maquinista de costura (FSP), maquinista de tubos e fundos (FSP), marteleiro, moldador, operador de comando centralizado, operador de central de betão fixa, operador de máquinas de contabilidade, operador mecanográfico, operador de monocarriol ou cabo aéreo, operador de vibrador, pedreiro, pintor, polidor, prensador e vigilante de máquinas:

| | Número de profissionais | | | | | | | | | |
|------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| De primeira | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| De segunda | - | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |

b) Afinador de máquinas, analista, bate-chapas, caldeireiro, canalizador, cozinheiro, escrivário, ferreiro ou forjador, mecânico auto, serralheiro, soldador e torneiro mecânico:

| | Número de profissionais | | | | | | | | | |
|-------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| De primeira | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| De segunda | - | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| De terceira | - | - | 1 | 1 | 2 | 2 | 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 unidades.

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 trabalhadores especializados sem que tenham completado um ano de tirocinio.

6 — Em qualquer categoria o número de aprendizes não pode ser superior ao dos trabalhadores especializados.

7 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas neste anexo.

8 — As categorias só contarão para efeitos dos quadros de dotações mínimas quando os trabalhadores desempenhem as funções correspondentes.

ANEXO II

Definição de funções

1 — *Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que, perante uma máquina, procede à sua verificação e afinação. Se necessário, localiza e repara avarias. Pode também proceder a outras pequenas operações de conservação.

2 — *Agente de métodos.* — É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para a execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoa e faz aplicar.

3 — *Ajudante de cozinha.* — É o trabalhador que, sob as ordens de um cozinheiro, o auxilia na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixes e outros alimentos, prepara as guarnições

para os pratos, podendo servir à mesa; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção e do refeitório, podendo substituir o cozinheiro nas suas faltas e impedimentos.

4 — *Ajudante de encarregado*. — É o trabalhador que, com aptidões especiais no desempenho da sua função e sem prejuízo desta, coadjuva, quando necessário, o encarregado ou o substitui na sua ausência ou impedimento.

5 — *Ajudante de fiel de armazém*. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém essencialmente na movimentação e nas funções de conferência, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados.

6 — *Ajudante de forneiro (cal)*. — É o trabalhador que coadjuva o forneiro nas suas funções de enformamento e vigilância dos fornos, especialmente na sua ventilação e abafamento, assegurando também a limpeza e conservação corrente das instalações.

7 — *Ajudante de forneiro (cimento)*. — É o trabalhador que executa tarefas acessórias nos fornos, coadjuvando os forneiros no exercício das suas funções. Tem também a seu cargo a limpeza das instalações.

8 — *Ajudante de lubrificador*. — É o trabalhador que coadjuva o lubrificador nas suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

9 — *Ajudante de maquinista (FSP)*. — É o trabalhador que colabora com o maquinista e o substitui nas suas ausências. Pode ainda conduzir máquinas secundárias, entendendo-se como tal todas as que não sejam tubos, fundos e costura.

10 — *Ajudante de moleiro*. — É o trabalhador que executa tarefas acessórias nas moagens, coadjuvando os moleiros no exercício das suas funções. Tem também a seu cargo a limpeza das instalações.

11 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que coadjuva o motorista nas manobras, arrumação de cargas e operações de limpeza, conservação do veículo, cargas e descargas.

12 — *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.

13 — *Ajudante de operador de britagem*. — É o trabalhador que coadjuva o operador de britagem nas suas funções específicas. Tem também a seu cargo a limpeza das instalações.

14 — *Analista*. — É o trabalhador que efectua experiências, análises e ensaios químicos, físicos ou físico-químicos e respectivos registos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, semiproductos e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação. É também responsável pela limpeza e conservação do equipamento a seu cargo.

15 — *Analista principal*. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualificativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da física e química laboratorial ou industrial, competindo-lhe a interpretação dos resultados dos ensaios e análises, a elaboração dos registos e das informações às entidades interessadas e, eventualmente, a coordenação do trabalho de outros profissionais do laboratório. É também responsável pela limpeza e conservação do equipamento a seu cargo.

16 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que concebe o projecto, no âmbito do tratamento automático da informação; determina se é possível e economicamente rendível utilizar o sistema; examina os dados obtidos; prepara o ordinograma e outras especificações para o programador; tem competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas.

17 — *Apontador*. — É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para a apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas simples de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

18 — *Aprendiz*. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional especializado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

19 — *Armador de ferro*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para o betão armado.

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

21 — *Atarraxador*. — É o trabalhador que, utilizando ferramenta manual ou máquina apropriada, executa roscas interiores e exteriores em peças metálicas.

22 — *Auxiliar de construção civil (menor)*. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional especializado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

23 — *Auxiliar de educadora infantil*. — É a trabalhadora que coadjuva a educadora infantil nas suas funções específicas e a substitui nos seus impedimentos ou ausências.

24 — *Bate-chapas*. — É o trabalhador que executa trabalhos em chapa, tais como: a montagem e reparação de secções de carroçarias, soldadura oxiacetilénica, afinação de portas, fechos, frisos, pára-choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas.

25 — *Cabouqueiro*. — É o trabalhador que escombra, parte e selecciona pedra. É também responsável pela ferramenta que utiliza no exercício das suas funções.

26 — *Caixa*. — É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo o registo do movimento de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos e a guarda desses valores. Pode, ainda, coordenar o serviço de cobranças e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

27 — *Caldeireiro*. — É o trabalhador que constrói, modifica ou repara estruturas constituídas essencialmente por chapa, tubo ou perfilado metálicos, trabalhando com máquinas específicas de caldeiraria. Se necessário, executa a traçagem.

28 — *Canalizador*. — É o trabalhador que em edifícios, instalações industriais e outros locais procede à montagem e reparação de canalizações e acessórios, corta e rosca tubos metálicos e faz soldaduras em tubos plásticos ou de chumbo.

29 — *Carpinteiro*. — É o trabalhador que executa, monta, repara e assenta estruturas e cofragens ou outras obras em madeira ou materiais afins, utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas à sua profissão.

30 — *Carpinteiro de moldes*. — É o trabalhador que executa, monta ou repara moldes de madeira ou de outros materiais adequados, empregando ferramentas ou máquinas próprias para o efeito. Pode ainda executar outros trabalhos inerentes à sua profissão.

31 — *Carregador*. — É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em *palettes*. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarregamento de produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipas dos veículos e da colocação de encerados.

32 — *Chefe de carimbos*. — É o trabalhador que chefa os serviços de desenho, gravação e montagem de carimbos, podendo executar qualquer deles.

33 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe concomitantemente a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

34 — *Chefe de equipa de limpeza*. — É o trabalhador que coordena e orienta todo o serviço geral de limpeza.

35 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais dos sectores fabril, de manutenção e

administrativo. Estão englobados nesta categoria os trabalhadores técnicos de desenho que exerçam funções de coordenação e chefia.

36 — *Chefe de turno da cozedura da cal*. — É o trabalhador que, durante o turno em que se encontra inserido e sob a orientação do respectivo superior hierárquico, regula e controla a marcha dos fornos da cal, coordenando os respectivos enfornamentos e desenfornamentos, bem como as operações de britagem de cal cozida e de hidratação.

37 — *Chefe de turno (FSP)*. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

38 — *Chefe de turno de fabricação (cimento)*. — É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo um programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

39 — *Cobrador*. — É o trabalhador que procede fora dos escritórios a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação e elaborando os documentos e registos indispensáveis.

40 — *Condutor de grua ou ponte rolante*. — É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação.

41 — *Condutor-manobrador*. — É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

42 — *Condutor de veículos industriais*. — É o trabalhador qualificado ou especializado que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem caixa basculante, colher, garras, grua articulada ou outros equipamentos semelhantes, destinados à execução de tarefas de transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, carregamento de veículos e outras semelhantes.

43 — *Contabilista*. — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental, a auditorias contabilísticas e ao cumprimento da legislação, e se pronuncia sobre problemas de natureza contabilística. Pode supervisionar a escrituração dos livros e registos de contabilidade, dirigir o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço e do relatório técnico, bem como ser o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

44 — *Continuo.* — É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais simples, nomeadamente a reprodução de documentos.

45 — *Controlador de expedição.* — É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulamentares sobre carregamentos.

46 — *Controlador (FSP).* — É o trabalhador que executa um ou mais dos seguintes grupos de funções:

- a) *Contrôle* quantitativo de produção; recolha de elementos sobre consumos de matérias-primas e respectivo *contrôle*; recolha de elementos estatísticos relativos a tempos-máquina;
- b) Tratamento de todos os elementos estatísticos recolhidos, fazendo o cálculo de custos unitários e de rendibilidade; movimentação das fichas de existência de matérias-primas em armazém; propostas de aquisição de materiais;
- c) Elaboração dos programas de fabrico, registos de cativação de matérias-primas; *contrôle* da execução dos programas traçados; orçamentos;
- d) Ponto do pessoal e tratamento de todos os elementos recolhidos, efectuando a estatística industrial (índices de rendibilidade);
- e) Expedição de sacos prontos, movimentação das respectivas fichas (entradas e saídas), indicação dos transportes necessários, passagem de guias de remessa e de toda a documentação necessária à expedição de sacos até ao cliente.

47 — *Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o trabalhador que tem como função a tradução e redacção de documentos de carácter técnico ou administrativo, em língua estrangeira, podendo também estenografar, dactilografar, arquivar e organizar processos.

48 — *Costureira de mangas de filtro.* — É a trabalhadora que conserta e fabrica mangas de filtro, procedendo ao corte e utilizando instrumentos manuais ou mecânicos específicos.

49 — *Cozinheiro.* — É o trabalhador que dirige a cozinha, confecciona e prepara alimentos quentes e frios, emprata-os e guarnece-os. Pode ainda ser encarregado da compra de géneros alimentícios destinados à preparação das refeições e é o responsável pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

50 — *Dactilógrafo.* — É o trabalhador que escreve à máquina cartas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo, registo e operar com o telex.

51 — *Desenformador.* — É o trabalhador que procede à picagem e extração do produto nos fornos de cal, transportando o mesmo para as tremonhas do britador. Também tem a seu cargo a limpeza e a conservação corrente das instalações.

52 — *Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo *croquis*), concebe ou executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

53 — *Desenhador de carimbos.* — É o trabalhador que idealiza e faz os desenhos para posterior gravação de carimbos, executando também, nas suas disponibilidades, trabalhos similares.

54 — *Doseador.* — É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, análises e ensaios físicos simples de matérias-primas, semiproductos e produtos acabados, utilizando, eventualmente, aparelhos automáticos de *contrôle* ou de análise, e procedendo aos respectivos registos. Poderá competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico decorrentes destes ensaios, bem como a preparação de amostras. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

55 — *Ecónomo.* — É o trabalhador que chefa o pessoal do economato, armazém, despensa e cave, que tem sob as suas ordens dois ou mais trabalhadores, competindo-lhe especialmente orientar, fiscalizar ou executar os serviços de recebimento, conservação e fornecimento de bens de consumo. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos e executar os registos necessários ao normal funcionamento do refeitório e à verificação das existências das secções.

56 — *Educadora infantil.* — É a trabalhadora que se ocupa de actividades didácticas pré-escolares, iniciando as crianças de acordo com as várias técnicas formativas e orientando-se no sentido de lhes despertar o gosto pelas actividades artísticas, musicais, ritmicas e outras que contribuem para o seu desenvolvimento global. Compete-lhe zelar pela segurança e bem-estar das crianças a seu cargo, contactando para o efeito os pais e os serviços médicos. Podem-lhe competir ainda tarefas de ordem administrativa inerentes ao funcionamento da escola.

57 — *Empregado de balcão (cantina).* — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, serve directamente géneros alimentícios, bebidas e outros artigos, cobra as respectivas importâncias ou emite as correspondentes facturas no caso de vendas a crédito; executa com regularidade a exposição em prateleiras dos produtos para a venda; é responsável pelo asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na

conservação e higiene dos utensílios de serviço; colabora na efectivação periódica dos inventários das existências na secção.

58 — *Empregado de consultório*. — É o trabalhador que no consultório assegura o acolhimento e o encaminhamento dos doentes, fazendo: marcação de consultas, preenchimento de cabeçalhos de receituários e registos diversos. Colabora ainda no preenchimento de boletins das companhias seguradoras e cobra importâncias das consultas devidas à caixa de previdência.

59 — *Empregado de serviços externos*. — É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples junto das entidades públicas ou privadas, faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças, entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa.

Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços simples.

60 — *Encarregado*. — É o trabalhador que controla e dirige o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho, no sector a seu cargo.

61 — *Encarregado de armazém*. — É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

62 — *Encarregado da fábrica de postes*. — É o trabalhador que desempenha na fábrica de postes as funções correspondentes às de encarregado de fabricação.

63 — *Encarregado de fogueiro*. — É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros.

64 — *Encarregado-geral*. — É o trabalhador que orienta e coordena, com a colaboração dos encarregados, todo o trabalho inerente ao sector ou serviço a que pertence.

65 — *Encarregado de refeitório*. — É o trabalhador que, de acordo com a orientação superior, comanda, coordena e controla todo o serviço geral do refeitório.

É o responsável pela compra de géneros alimentícios destinados à preparação das refeições, bem como pela sua recepção em quantidade e qualidade, pela elaboração das ementas, pela boa conservação dos equipamentos e dos víveres e gestão dos respectivos stocks. Compete-lhe ainda assegurar o expediente normal do refeitório.

66 — *Encarregado de segurança*. — É o trabalhador que tem a responsabilidade pela higiene e segurança no trabalho, estabelecendo programas e fazendo respeitar as normas em vigor. Tem acesso a todos os locais de trabalho. Tem a seu cargo a escolha do material e equipamento de segurança, bem como a elaboração de inquéritos e estatística referente a acidentes e o secretariado das comissões de segurança.

67 — *Enfermeiro*. — É o trabalhador que assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

68 — *Ensacador mecânico*. — É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

69 — *Ensaíador físico*. — É o trabalhador que efectua todas as determinações respeitantes a ensaios físicos (densidades, baridades, presas, agulhas de *chatelier*, etc.) e mecânicos de acordo com as normas e cadernos de encargos. Compete-lhe ainda, executar ensaios especiais, preparar amostras, efectuar registos e assegurar a limpeza e a conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

70 — *Entregador de ferramentas*. — É o trabalhador que, tendo à sua responsabilidade a ferramentaria, procede à entrega e recepção de ferramentas e faz os respectivos registos. Tem também a seu cargo alguns materiais ou produtos de uso corrente, devendo também proceder à limpeza das ferramentas e do local de trabalho.

71 — *Escriturário*. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância, redige relatórios e outros documentos, dando-lhes seguimento. Tira notas necessárias às tarefas que lhe competem. Examina o correio, regista-o e classifica-o e compila os dados para as respostas. Prepara os documentos relativos à encomenda e regularização das compras e vendas. Recolhe pedidos de informações e transmite-os ao serviço competente. Procede à execução de serviços contabilísticos e outros inerentes, podendo, ainda, acessoriamente, dactilografiar documentos.

72 — *Escriturário principal*. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas, podendo também coordenar, eventualmente, os trabalhos de outros escriturários.

73 — *Estagiário de escritório*. — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

74 — *Esteno-dactilógrafo*. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos. Pode ainda utilizar uma máquina de estenotipia e proceder à execução de outros trabalhos de escritório.

75 — *Ferramenteiro*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

76 — *Ferreiro ou forjador*. — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldadura por caldeamento, tratamentos térmicos de têmpera e recozimento.

77 — *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.

78 — *Fogueiro*. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, limpar os tubulares e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de água e combustível.

79 — *Forneiro (cal)*. — É o trabalhador que enfora e vigia a marcha dos fornos coordenada com o respectivo desenfornamento, assegurando ainda a limpeza e conservação corrente das instalações.

80 — *Forneiro (cimento)*. — É o trabalhador que conduz fornos de cozedura e controla o respectivo funcionamento através de instrumentos apropriados colocados na plataforma do forno. Vigia e controla ainda as máquinas acessórias, quando devidamente habilitado, sendo também responsável pela limpeza, pela lubrificação e conservação correntes das instalações a seu cargo, e competindo-lhe igualmente colaborar nas reparações dos fornos. É também responsável pela qualidade do produto, consumo de combustível, energia e conservação do refractário.

81 — *Frezador mecânico*. — É o trabalhador que na fresadora 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.

82 — *Gravador e montador de carimbos*. — É o trabalhador que, utilizando métodos específicos, grava carimbos e os monta nas impressoras, podendo trabalhar com estas.

83 — *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.

84 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que, competindo-lhe a análise do mercado, inspecciona e coordena os serviços dos prospectores de vendas, elabora programas de actividade dos mesmos, propostas de nomeação de agentes e revendedores e relatórios diversos; colabora nas acções de publicidade e de fomento do uso dos produtos, encaminha eventuais reclamações dos clientes, podendo aceitar encomendas, bem como assegurar quaisquer outras relações com os clientes.

85 — *Instrumentista*. — É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou

mecânicos de precisão, aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

86 — *Licenciados e bacharéis*. — Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

- a) Licenciados e ou bacharéis;
- b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas disponham de um currículo reconhecido pelas empresas.

Licenciado ou bacharel do grau I:

Executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é orientado e controlado, directa e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação;

Não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões, desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

Licenciado ou bacharel do grau II:

Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior;

Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares;

Não tem funções de coordenação mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais, de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas e com *contrôle* frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado sempre que necessite e quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

Pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau III:

Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa;

A sua actividade é desenvolvida segundo a orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos e supervisionada em pormenor na sua execução;

Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico;

Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais;

Toma as decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas ou invulgares para um profissional de grau superior;

Licenciado ou bacharel do grau IV:

Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, ou de coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;

Pode participar em equipas de estudo, de planificação, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa completa de natureza das indicadas, que lhe seja confiada, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação; Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; O trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;

Pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado ou bacharel do grau V:

Chefia e/ou coordena diversas actividades quer executivas, quer de estudo, de planeamento ou de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização;

Participa em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, tornando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas, ou exigidas pela sua actividade;

Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

Toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não normalmente sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos a longo prazo;

O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado ou bacharel do grau VI:

Exerce cargos de chefia e/ou de coordenação sobre vários grupos em assuntos interligados, e/ou de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, e/ou de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível;

Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e/ou de coordena-

ção apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro. Pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa;

O seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções;

Para o exercício das suas funções é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização e/ou poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades, tais como fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

87 — *Lubrificador*. — É o trabalhador que procede às operações de lubrificação das máquinas, órgãos, veículos e ferramentas, de mudança de lubrificantes nos períodos recomendados 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.

88 — *Lubrificador auto*. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados, podendo ainda, e devido ao carácter específico do sector, proceder à lavagem dos veículos.

89 — *Maquinista de costura*. — É o trabalhador que conduz as máquinas de costura, efectuando todas as operações necessárias à costura dos sacos. É responsável, com a sua equipa de máquina, pela limpeza desta e respectiva zona da fábrica. Deverá ter conhecimentos gerais de conservação das máquinas e fazer a respectiva lubrificação.

90 — *Maquinista de tubos e fundos*. — É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos, nelas efectuando as operações necessárias ao fabrico de tubos e sacos, bem como a montagem dos carimbos nos rolos impressores e condução das respectivas impressoras. É responsável, com a sua equipa de máquina, pela limpeza desta e respectiva zona da fábrica. Deverá ainda ter conhecimentos gerais de conservação das máquinas e fazer a respectiva lubrificação.

91 — *Marcador de armaduras*. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, marca com cunhos algarismos, símbolos ou outras referências para a identificação de peças ou materiais.

92 — *Marteleiro*. — É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, procede à perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins.

Tem também a seu cargo a deslocação, a limpeza e a conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

93 — *Mecânico auto*. — É o trabalhador que detecta e repara avarias mecânicas, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis, de outros veículos e de máquinas accionadas a motores de explosão, executando ainda outros trabalhos relacionados com a mecânica automóvel.

94 — *Medidor e medidor orçamentista*. — É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas.

Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento que estabelece com a indicação pormenorizada de todos os materiais a empregar e operações a efectuar.

95 — *Moldador*. — É o trabalhador que procede às operações inerentes à montagem, desmontagem, enchimento, correção e rectificação de moldes, podendo também executar a operação de vibração com instrumento adequado.

96 — *Moleiro*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a condução dos moinhos através de um comando autónomo local. Tem também a seu cargo a detecção de anomalias, que tentará resolver, a sua comunicação superiormente e ainda as operações de limpeza e pequena conservação preventiva. É o responsável pela qualidade dos produtos moidos, para o que colhe amostras para o necessário controlo.

97 — *Montador de pneus*. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar, e, devido ao carácter específico do sector, procede à lavagem de veículos.

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

O motorista de pesados terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

A obrigatoriedade de ajudante de motorista será dispensada quando a empresa demonstrar que é desnecessária.

99 — *Oficial electricista*. — É o trabalhador electricista que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais electricistas, executa todas os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade da sua execução.

100 — *Oficial principal construção civil*. — É o trabalhador 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.

101 — *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 executante.

Estão englobados nesta categoria os trabalhadores designados como subencarregado, chefe de equipa e técnico electricista.

102 — *Oficial principal metalúrgico*. — É o trabalhador metalúrgico 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. Está englobada nesta designação a de chefe de equipa.

103 — *Operador de báscula*. — É o trabalhador que opera, única ou predominantemente, com a báscula, fazendo os registos necessários. Procede às pequenas operações de conservação e limpeza.

104 — *Operador de britagem*. — É o trabalhador que opera com máquinas de britagem quer seja através de comando local ou de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo este trabalhador tem como função a detecção de anomalias que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

105 — *Operador de centrais e subestações*. — É o trabalhador electricista que manobra quadros gerais ou parciais, postos de transformação, cabinas e seccionadores, sendo responsável por estas operações, pela correção e leitura de intensidades e tensões e pela segurança das pessoas quando se procede à conservação das instalações. Tem de possuir a carteira profissional da especialidade.

106 — *Operador de central de betão fixa (fábrica de postes)*. — É o trabalhador que, através de equipamento automático ou semiautomático, procede ao doseamento de materiais e à preparação de betões.

107 — *Operador de comando centralizado*. — É o trabalhador que, através de um comando centralizado, é responsável pela condução e controlo da linha de fabrico. Orienta o comando ou no local as intervenções dos vigilantes com vista à obtenção do rendimento ideal. É também responsável pela boa qualidade do produto, para o que, sendo caso disso, procederá à sua análise através de raios X, consumo de combustível, energia e conservação do refractário e peças de desgaste.

108 — *Operador heliográfico*. — É o trabalhador que efectua a reprodução de planos ou outros documentos através de uma máquina heliográfica ou de outro equipamento, corta e dobra as cópias, elabora as estatísticas das cópias tiradas, assegura o expediente respectivo e retira e assegura o arquivo dos originais a reproduzir. Compete-lhe zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e proceder à sua limpeza, regulação e conservação correntes. Coadjuva ainda os desenhistas.

109 — *Operador de máquinas de contabilidade*. — É o trabalhador que, com base em informações concretas acerca do material a tratar, conduz simples máquinas de contabilidade de qualquer tipo, normalmente operadas a partir de um teclado.

110 — *Operador mecanográfico*. — É o trabalhador que, com base em programas previamente delineados e informações concretas acerca do material a tratar, conduz máquinas processadoras de dados, tais como interpretadoras, separadoras, reproduutoras, intercaladoras, tabuladoras, semicomputadoras e computadoras.

111 — *Operador de monocarril ou cabo aéreo*. — É o trabalhador que comanda um monocarril ou cabo aéreo nas operações de elevação, arrumação e transporte de cargas.

É o responsável pela lubrificação, limpeza e conservação corrente do equipamento.

112 — *Operador de substâncias explosivas*. — É o trabalhador, devidamente credenciado, que manipula substâncias explosivas e acessórios de tiro, preparando e provocando, sob sua responsabilidade, a explosão respectiva.

113 — *Operador de vibrador ou prensador*. — É o trabalhador que opera, exclusiva ou predominantemente, com o vibrador mecânico ou prensador-vibrador. Tem a seu cargo a pequena conservação da máquina.

114 — *Operadora (FSP)*. — É a trabalhadora que retira todos os trabalhos da máquina de fabricação e procede à escotilha e recuperação dos mesmos.

115 — *Paquete*. — É o trabalhador, menor de 18 anos, que faz, predominantemente, os serviços enumerados para os contínuos, sem prejuízo da sua gradual integração no expediente geral do escritório.

116 — *Passador de cimento*. — É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com as instruções recebidas, procede às operações de trasfega, enchimento e expedição, controlando o funcionamento das máquinas e procedendo aos registos indispensáveis.

117 — *Pedreiro*. — É o trabalhador que tem por função a execução de betões e alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, cantaria, mosaicos, azulejos e rebocos. Assenta ainda refractários em fornos, caldeiras, chaminés, etc. Para a execução destes trabalhos pode proceder à montagem e desmontagem de andaimes e à utilização de ferramentas manuais e mecânicas.

118 — *Pintor*. — É o trabalhador que procede à preparação das superfícies de peças, estruturas, máquinas ou instalações e sobre as mesmas aplica camadas de produto, de protecção ou decoração, tais como tintas, vernizes ou massas especiais. Pode também proceder à colocação de vidros e à preparação dos produtos necessários ao seu trabalho.

119 — *Polidor*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa serviços e acabamentos em colunas de betão armado, mármores e mosaicos, podendo ainda coadjuvar outros profissionais nas diferentes fases de fabrico.

120 — *Porteiro*. — É o trabalhador, maior de 21 anos, que vigia, controla e encaminha as entradas e saídas de pessoas, veículos e materiais. Pode ainda fiscalizar a marcação do ponto do pessoal, a recepção de correspondência e expediente e, acessoriamente, as ligações telefónicas, bem como outras tarefas complementares de idêntica natureza.

Procede ainda aos registos indispensáveis, podendo também competir-lhe a vigilância do edifício.

121 — *Praticante de desenhador*. — É o trabalhador que, encontrando-se a frequentar o curso exigido, coadjuva, sob a orientação de desenhadores, nos trabalhos da sala de desenho, executando tarefas simples e operações auxiliares, preparando-se, assim, para ascender a tirocinante de desenhador.

122 — *Praticante metalúrgico*. — É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções de metalúrgico, coadjuvando os respectivos profissionais.

123 — *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.

124 — *Preparador de amostras*. — É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, semiproductos e produtos acabados. Compete-lhe auxiliar os restantes profissionais do laboratório na realização de ensaios e na limpeza e conservação das instalações e equipamento.

125 — *Preparador de cola*. — É o trabalhador que procede à dosagem e fabrico da cola para a colagem de sacos. Tem a seu cargo a caldeira de cola e a pequena conservação das instalações.

126 — *Preparador de trabalho*. — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho com vista a um melhor aproveitamento de 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.

127 — *Programador de trabalho*. — É o trabalhador que, sob a orientação do respectivo superior hierárquico, e com base nos elementos fornecidos pelo preparador de trabalho ou pelo agente de métodos, 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. Elabora, ainda, estatísticas de conservação e afins.

128 — *Projectista*. — É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estru-

turação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descriptivas e determinar elementos para o orçamento.

129 — *Prospector de vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, fomentando a promoção do seu uso; colabora no estudo dos meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam; encaminha eventuais reclamações dos clientes; elabora relatórios, podendo aceitar encomendas, bem como assegurar quaisquer outras relações com os clientes.

130 — *Recepcionista*. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente, assiste a visitantes, presta-lhes informações a nível geral e encaminha-os aos respectivos serviços, podendo também assegurar ligações telefónicas e proceder a registos e outras tarefas afins.

131 — *Reprodutor de documentos*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a reprodução de documentos, utilizando fotocopiadora, duplicador e outras similares, é responsável pela existência mínima de impressos a seu cargo e pela conservação e limpeza das máquinas e do local de trabalho.

132 — *Serralheiro*. — É o trabalhador que executa a montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos mecânicos, com excepção 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.

133 — *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 de conservação das instalações.

134 — *Servente de limpeza*. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

135 — *Soldador*. — É o trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimento e revestimentos metálicos através dos processos oxacetilénico e electroarco. Pode também, sem prejuízo dos primeiros, utilizar outros processos de soldadura.

136 — *Sondador*. — É o trabalhador que, segundo um programa estabelecido, opera com a máquina perfuradora com o fim da colheita de amostras. Tem também a seu cargo a ordenação e registo de amostras, a deslocação, a limpeza e as operações de conservação da máquina e do compressor.

137 — *Técnico construtor civil*. — É o profissional que executa as tarefas fundamentais do âmbito da profissão. Toma decisões de responsabilidade. Orienta, programa, controla, organiza, distribui e delinea o trabalho. Revê e fiscaliza trabalhos e orienta outros profissionais. Dá indicações em problemas técnicos. Responsabiliza-se por outros profissionais.

138 — *Técnico de electrónica industrial*. — É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

Contrôle analítico em fábricas, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

139 — *Técnico de reprografia*. — É o trabalhador que procede à impressão, a uma ou mais cores, operando com máquina tipo *offset*, e aos trabalhos inerentes, tais como composição, decalque, fotografia, passagem a chapas, escolha de materiais, ampliação, etc. Pode também operar com guilhotina, furadora, picadeira e vincadeira. Tem a seu cargo a manutenção e conservação das máquinas e materiais.

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

141 — *Telefonista*. — É o trabalhador que se ocupa, predominantemente, das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

142 — *Tesoureiro*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados. Procede às disposições necessárias, aos depósitos e levantamentos de fundos. Verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras. Pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto de letras e emissões dos correspondentes documentos.

143 — *Tirocinante de desenhador*. — É o trabalhador que, possuindo o curso exigido, coadjuva, sob a orientação de desenhadores, os trabalhos da sala de desenho, podendo executar já desenhos e esboços, bem como operações auxiliares, preparando-se, assim, para ascender à categoria de desenhador.

144 — *Torneiro mecânico*. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programado, executa trabalhos de torneamento de peças, por desenho ou peça modelo. Se necessário, executa cálculos e prepara as ferramentas que utiliza.

145 — *Vendedor*. — É o trabalhador que promove e efectiva a venda dos produtos, assegurando o con-

tacto com os clientes. Exerce a sua actividade predominantemente fora da empresa e elabora o respectivo relatório.

146 — *Vigilante de máquinas.* — É o trabalhador que no próprio local, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, que também os liga e desliga, detecta anomalias alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

147 — *Vigilante do processo de fabrico.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções do operador do comando centralizado, vigia, detecta anomalias e regula as máquinas e equipamento de um conjunto de fases de fabrico, sendo responsável pela respectiva limpeza e pela lubrificação e conservação corrente, podendo, ainda, em caso de necessidade de fabrico, proceder à alimentação, por meio adequado, de pequenas quantidades de matéria-prima.

148 — *Visitador.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a previsão, detecção e verificação de anomalias em máquinas ou instalações industriais com o fim específico da gestão de conservação preventiva a curto, médio ou longo prazo. Elabora mapas onde são anotadas as periodicidades das diversas operações, tais como lubrificações, substituições dos lubrificantes ou peças, revisões, reparações, etc. Pode, também, efectuar paralelamente as funções inerentes às do preparador de trabalho.

ANEXO III Tabela salarial

| Níveis | Funções | Salários |
|--------|---|------------|
| I | Licenciado ou bacharel do grau VI, ou equiparado | 37 000\$00 |
| II | Licenciado ou bacharel do grau V, ou equiparado | 30 700\$00 |
| III | Licenciado ou bacharel do grau IV, ou equiparado | 25 200\$00 |
| IV | Licenciado ou bacharel do grau III, ou equiparado | 20 500\$00 |
| V | Analista de sistemas | 16 600\$00 |
| VI | Chefe de secção | 14 300\$00 |
| | Encarregado-geral (fabricação, metalúrgico ou electricista) | |
| | Licenciado ou bacharel do grau I-B, ou equiparado | |
| | Técnico construtor civil | |
| | Técnico de serviço social | |
| | Tesoureiro | |

| Níveis | Funções | Salários |
|--------|--|------------|
| VII | Analista principal | 13 100\$00 |
| | Chefe de turno de fabricação c/ comando centralizado | |
| | Encarregado de armazém | |
| | Encarregado de cozedura | |
| | Encarregado de expedição | |
| | Encarregado-geral (construção civil e pedreiras) | |
| | Encarregado (metalúrgico e electricista) | |
| VIII | Projectista | 12 300\$00 |
| | Agente de métodos | |
| | Chefe de turno (FSP) | |
| | Chefe de turno de fabricação s/ comando centralizado | |
| | Encarregado de construção civil ... | |
| | Encarregado de ensacagem | |
| | Encarregado de fábrica de postes... | |
| | Encarregado de fogueiros | |
| | Encarregado de moagem | |
| | Encarregado de pedreiras | |
| | Encarregado de pessoal de serviço auxiliar | |
| | Encarregado de segurança | |
| | Encarregado de transportes | |
| IX | Licenciado ou bacharel do grau I-A, ou equiparado | 11 500\$00 |
| | Técnico de electrónica | |
| | Técnico de serviço social (estagiária) | |
| | Ajudante de encarregado de construção civil | |
| | Ajudante de encarregado de ensacagem | |
| | Ajudante de encarregado da fábrica de postes | |
| | Ajudante de encarregado de fabricação | |
| | Ajudante de encarregado de pedreiras | |
| | Chefe de carimbos (FSP) | |
| | Chefe de turno de cozedura da cal | |
| X | Controlador de 1. ^a (FSP) | 11 100\$00 |
| | Correspondente de línguas estrangeiras | |
| | Escrivário principal | |
| | Inspector de vendas | |
| | Instrumentista | |
| | Medidor e medidor-orçamentista c/ mais de seis anos | |
| | Oficial principal electricista e metalúrgico | |
| | Operador de comando centralizado de 1. ^a | |
| | Preparador de trabalho | |
| | Programador de trabalho | |
| | Visitador | |
| | Afinador de máquinas de 1. ^a | |
| | Analista de 1. ^a | |
| | Bate-chapas de 1. ^a | |
| | Caixa | |
| | Caldeireiro de 1. ^a | |
| | Canalizador de 1. ^a | |
| | Carpinteiro de moldes | |
| | Chefe de equipa | |
| | Controlador de 2. ^a (FSP) | |
| | Desenhador de carimbos de 1. ^a (FSP) | |

| Níveis | Funções | Salários | Níveis | Funções | Salários |
|--------|--|------------|--------|---|------------|
| X | Fiel de armazém Forneiro de 1. ^a (cimento) Fresador mecânico de 1. ^a Mecânico auto de 1. ^a Medidor e medidor-orçamentista de três a seis anos Oficial electricista c/ mais de três anos Oficial principal (construção civil) Operador de comando centralizado de 2. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Prospector de vendas Serralheiro de 1. ^a Soldador de 1. ^a Técnico de reprografia Torneiro mecânico de 1. ^a Vigilante de processo de fábrica ... | 11 100\$00 | XII | Arquivista técnico Atarrazador Auxiliar de educadora infantil Bate-chapas de 3. ^a Cabouqueiro Caldeireiro de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de 2. ^a Chefe de equipa de limpeza Cobrador Condutor-manobrador Cozinheiro de 2. ^a Desenfornador Desenhador até três anos Empregada de consultório Empregado de serviços externos ... Ensaíador físico Entregador de ferramentas Escriturário de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Fogueiro de 2. ^a Forneiro da fábrica de cal Gravador e montador de carimbos (FSP) Lubrificador Lubrificador (auto) Maquinista de costura de 2. ^a (FSP) Maquinista de tubos e fundos de 2. ^a (FSP) Marteleteiro de 2. ^a Mecânico auto de 3. ^a Moldador de 1. ^a Montador de pneus Operador de balança Operador de central de betão fixa de 1. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador de monocarril ou cabo aéreo de 1. ^a Operador de vibrador de 1. ^a ou prensador de 1. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Polidor de 1. ^a Porteiro Recepcionista Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a Vigilante de máquinas de 2. ^a ... | 10 100\$00 |
| XI | Afinador de máquinas de 2. ^a Analista de 2. ^a Apontador de 1. ^a Bate-chapas de 2. ^a Caldeireiro de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 1. ^a Carregador Condutor de grua ou ponte rolante Condutor de veículos industriais ... Controlador de expedição Cozinheiro de 1. ^a Desenhador com três a seis anos Desenhador de carimbos de 2. ^a ... Doseador Educadora infantil Ensacador mecânico Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilografo Ferramenteiro Ferreiro ou forjador de 2. ^a Fogueiro de 1. ^a Forneiro de 2. ^a (cimento) Fresador mecânico de 2. ^a Maquinista de costura de 1. ^a (FSP) Maquinista de tubos e fundos de 1. ^a (FSP) Marteleteiro de 1. ^a Mecânico auto de 2. ^a Medidor e medidor-orçamentista até três anos Moleiro Motorista (pesados ou ligeiros) Oficial electricista até três anos ... Operador de britagem Operador de centrais e sub estações Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Operador de substâncias explosivas Passador de cimento Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Sondador Torneiro mecânico de 2. ^a Vendedor Vigilante de máquinas de 1. ^a ... | 10 600\$00 | XIII | Ajudante de forneiro (cal) Ajudante de maquinista (FSP) Ajudante de motorista Armador de ferro de 2. ^a Contínuo Cozinheiro de 3. ^a Empregada de balcão (cantina) ... Marcador de armaduras Moldador de 2. ^a Operador de central de betão fixa de 2. ^a Operador heliográfico Operador de monocarril ou cabo aéreo de 2. ^a Operador de vibrador de 2. ^a ou prensador de 2. ^a Polidor de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^a ano ... Preparador de amostras Preparador de cola (FSP) Reprodutor de documentos ... | 9 600\$00 |
| XII | Afinador de máquinas de 3. ^a Ajudante de fiel de armazém Ajudante de forneiro Ajudante de moleiro Ajudante de operador de britagem Analista de 3. ^a Apontador de 2. ^a Armador de ferro de 1. ^a ... | 10 100\$00 | XIV | Ajudante de cozinha Ajudante de lubrificador ... | 9 100\$00 |

| Níveis | Funções | Salários |
|--------|--|-----------|
| XIV | Costureira de mangas de filtro Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário de escritório do 2.º ano Guarda Praticante metalúrgico do 2.º ano Pré-oficial electricista do 1.º ano ... Servente Tirocinante de desenho do 2.º ano | 9 100\$00 |
| XV | Ajudante de oficial electricista do 1.º e 2.º anos Aprendiz da construção civil com 18 anos Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário de escritório do 1.º ano Operadora (FSP) Praticante metalúrgico do 1.º ano Servente de limpeza Tirocinante de desenho do 1.º ano | 7 500\$00 |
| XVI | Aprendiz da construção civil Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico Paquete Praticante desenhador | 5 600\$00 |
| XVII | Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico Aprendiz de construção civil Paquete Praticante desenhador | 5 100\$00 |
| XVIII | Aprendiz de electricista Aprendiz metalúrgico Auxiliar menor da construção civil Aprendiz Paquete Praticante desenhador | 4 600\$00 |

A menção de qualquer categoria nesta tabela não implica necessariamente o seu preenchimento pelas empresas signatárias.

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.*

(Obrigações das empresas e garantias do 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 das empresas 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 tomar iniciativas neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 2.*

(Constituição da comissão de segurança)

1 — A comissão de segurança tem número variável de membros, um por cada secção ou sector, 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 de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3 — Nas secções ou dependências diferenciadas da 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.*

(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, instruções 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 de 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.*

(Deveres específicos das empresas)

As empresas devem:

- a) Dar o seu apoio às CS 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;
- e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

Cláusula 5.*

(Despesas com a comissão de segurança)

Os encargos com o funcionamento das comissões de segurança são suportados pelas respectivas empresas.

Cláusula 6.*

(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 das subcomissões de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.*

(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 secretariá-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 careçam 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.*

(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.*

(Serviços médicos do trabalho — Suas atribuições)

1 — A empresa deve ter serviços 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.^a

(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 incômodas, 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 de 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 fixos 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 exigem, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico 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 realizable, 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 da luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento 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 — 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 liber-

tar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V — *Espaço unitário de 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 provém 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 inspeccione 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 água potável e de água não potável.

VII — *Lavabos:*

17 — Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18 — Devem ser postas 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 higiénico.

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 aos 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 os homens e para as 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 segundo 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 da assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo 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 entre os trabalhadores a propagação das doenças transmissíveis.

XV — Poluição:

32 — Devem ser garantidas as necessárias condições de *contrôle* de poluição no interior e no exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.^a

(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, de carácter social e sistema de abastecimento de água;
- e) Sistemas 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 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, *contrôle*, refeitórios, vestiários e a mínimos de espaço de trabalho;
- l) Periodicidade de organização dos cursos para os diversos escalões de trabalhadores.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

| | | |
|--|---|--|
| 1 — Quadros superiores | 1.1 — Técnicos de produção e outros | Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado. |
| | 1.2 — Técnicos administrativos | Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado. |
| | | Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado. |
| | | Licenciado do grau III. |
| | | Licenciado do grau II. |
| | | Licenciado do grau I-B. |
| | | Licenciado do grau I-A. |
| 2 — Quadros médios | 2.1 — Técnicos de produção e outros | Bacharel do grau III ou equiparado. |
| | 2.2 — Técnicos administrativos | Bacharel do grau II ou equiparado. |
| | | Analista de sistemas. |
| | | Contabilista. |
| | | Bacharel do grau I-B. |
| | | Tesoureiro. |
| | | Chefe de secção. |
| | | Encarregado geral (fab., met., elect.). |
| | | Bacharel do grau I-A. |
| | | Técnico de serviço social. |
| | | Técnico construtor civil. |
| 3.1 — Encarregados, contramestres, etc. | | Chefe de turno de fab. c/ comando centralizado. |
| | | Encarregado de armazém. |
| | | Encarregado de cozedura. |
| | | Encarregado de expedição. |
| | | Encarregado de construção civil. |
| | | Encarregado de ensacagem. |
| | | Encarregado de fab. postes. |
| | | Encarregado de fogueiros. |
| | | Encarregado de moagem. |
| | | Encarregado de pedreiras. |
| | | Encarregado de pessoal de serviço auxiliar. |
| | | Encarregado de segurança. |
| | | Encarregado de transportes. |
| | | Encarregado de refeitório. |

| | | |
|--|---------------------------------|--|
| | | Encarregado de metalúrgico. Encarregado de electricista. Encarregado geral (const. civil e pedr.). Chefe de turno (FSP). Chefe de turno fab. s/ comando centralizado. Chefe de carimbos (FSP). Chefe de turno de coz. da cal. Ajudante de encarregado de fabricação. Ajudante de encarregado de construção civil. Ajudante de encarregado de ensacagem. Ajudante de encarregado de fábrica de postes. Ajudante de encarregado de pedreiras. |
| 3.1 — Encarregados, contramestres, etc. | 3.2.1 — Administrativos | Escrivário principal. Correspondente de línguas estrangeiras. |
| | 3.2.2 — Comércio | Inspector de vendas. |
| 3.2 — Profissionais altamente qualificados. | 3.2.3 — Produção e outros | Analista principal. Projectista. Técnico de electrónica. Instrumentista. Agente de métodos. Programador de trabalho. Visitador. Preparador de trabalho. Chefe de equipa. Oficial principal electricista. Oficial principal metalúrgico. Operador de comando central. Enfermeiro. |
| | 4.1 — Administrativos | Escrivário. Fiel de armazém. Esteno-dactilógrafo. Caixa. Ecónomo. Operador de máq. contabilid. Operador mecanográfico. |
| | 4.2 — Comércio | Prospector de vendas. Vendedor. |
| 4 — Profissionais qualificados | 4.3 — Produção e outros | Afinador de máquinas. Analista. Bate-chapas. Caldeireiro. Canalizador. Carpinteiro. Condutor de grua ou ponte rol. Condutor de veículos industriais. Controlador de expedição. Cozinheiro. Desenhador. Desenhador de carimbos. Educadora infantil. Ferreiro ou forjador. Fogueiro. Ferramenteiro. Apontador. Forneiro. Frezador mecânico. Mecânico auto. Medidor e med. orçamentista. Controlador (FSP). Moleiro. Motorista (pesados e ligeiros). Oficial electricista. Operador de britagem. Oper. centrais e subestações. Pedreiro. Pintor. Serralheiro. Soldador. |

| | | |
|---|-------------------------------|--|
| 4 -- Profissionais qualificados ... | 4.3 — Produção e outros | Torneiro mecânico. Vigilante proces. fabrício. Técnico de reprografia. Oficial princip. const. civil. Carpinteiro de moldes. Ensaíador físico. Ensacador mecânico. Maquinista de costura (FSP). Maq. de tubos e fundos. Doseador. |
| 5 — Profissionais semqualificados | | Carregador. Marteleiro. Operador de substâncias explosivas. Passador de cimento. Sondador. Vigilante de máquinas. Ajudante de fiel de armazém. Ajudante de forneiro. Ajudante de moleiro. Ajudante de operador de britagem. Armador de ferro. Arquivista técnico. Atarrachador. Auxiliar de educadora infantil. Cabouqueiro. Chefe de equipa de limpeza. Cobrador. Condutor manobrador. Desenfornador. Empregado de consultório. Empregado de serviços externos. Entregador de ferramentas. Forneiro de fábrica de cal. Gravador e montador de carimbos (FSP). Lubrificador. Lubrificador auto. Moldador. Montador de pneus. Operador de báscula. Operador de monocarril ou cabo aéreo. Operador vibrador ou prensador. Polidor. Porteiro. Recepcionista. Telefonista. Ajudante de forneiro (cal). Ajudante de maquinista (FSP). Empregado de balcão (cantina). Marcador de armaduras. Operador heliográfico. Preparador de amostras. Preparador de cola (FSP). Reprodutor de documentos. Ajudante de cozinha. Ajudante de lubrificador. Costureira de mangas de filtro. Dactilografo. |
| 6 Profissionais não qualificados | | Ajudante de motorista. Contínuo. Guarda. Servente. Servente de limpeza. Operadora (FSP). |
| X - Pré-oficiais | | Pré-oficial electricista. Aprendiz. Ajudante de oficial electricista. Praticante metalúrgico. Aprendiz metalúrgico. Tirocinante de desenhador. Praticante de desenhador. Aprendiz de construção civil. Auxiliar menor de construção civil. Estagiário de escritório. Paquete. |

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

Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Nuno Pereira Campos.

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

Fernando Veríssimo Tenente.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

Fernando Veríssimo Tenente.

Pelo Sindicato dos Electricistas de Lisboa:

Ariindo António Gonçalves Vila Verde.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Dinis dos Santos Curado.

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

José Eduarda Marques Borges.

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

José Eduarda Marques Borges.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Serviço Social:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Centro:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte:

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Químicos do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria Química do Norte:

José Baptista.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores em Armazém do Distrito do Porto:

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Construtores Civis:

Pela Câmara dos Solicitadores:

Pela Ordem dos Advogados:

Pelo Sindicato dos Economistas:

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

Lisboa, 15 de Dezembro de 1977.

Pela Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Secil — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Cerâmica, Cimentos e Similares:

Aníbal Ferreira de Almeida.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

José Manuel Sequeira Rego da Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:

Manuel dos Reis Rafael.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira, Restaurantes e Similares do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira e Similares do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Construção Civil:

Manuel Joaquim Pinto Vieira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Celulose, Papel, Cartonagem e Afins da Zona Sul:

José Correia dos Santos.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 31 de Janeiro de 1978, a fl. 33 do livro 1, com o n.º 33, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE FARO — C. G. T. P. — INTERSINDICAL NACIONAL

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

(Aprovados em plenário geral de sindicatos realizado em 18 de Junho de 1977)

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

A União dos Sindicatos de Faro é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito de Faro.

ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede em Faro.

CAPÍTULO II

ARTIGO 3.º

A União luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

ARTIGO 4.º

A União reconhece e defende o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

ARTIGO 5.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da União, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio do movimento sindical, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

2 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro da União que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

ARTIGO 6.º

A União desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras organizações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

ARTIGO 7.º

A União combate o princípio corporativo-fascista, que nega a luta de classes e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

ARTIGO 8.º

A União tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

ARTIGO 9.º

A União faz parte integrante da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de coordenação da actividade sindical a nível regional.

ARTIGO 10.º

A União tem por objectivo, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível distrital;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores em geral;
- c) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados e dos trabalhadores em geral;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo operário a nível distrital.

CAPÍTULO III

Associados

ARTIGO 11.º

Têm o direito de se filiar na União todos os sindicatos com associados no distrito de Faro, cujos princípios e objectivos não contrariem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

ARTIGO 12.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;

- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade no distrito;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) O último relatório e contas aprovados.

2 — O processo referido no número anterior será dispensado, com exceção do disposto na alínea c), no caso de o sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, caso em que se considerará automática a sua filiação na União.

ARTIGO 13.^º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do secretariado, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo secretariado, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação da decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

ARTIGO 14.^º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros dirigentes da União;
- b) Participar activamente na vida da União, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela União em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União;
- e) Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas, a apresentar anualmente pelo secretariado;
- f) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União, mas sempre no seio do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

ARTIGO 15.^º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União e manter-se das informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da União;
- g) Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- i) Enviar anualmente ao secretariado, no prazo de quinze dias após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;
- j) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo, sob todas as formas, as forças contra-revolucionárias, com vista à construção de uma sociedade sem classes.

ARTIGO 16.^º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à de adesão;

- b) Haja sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados;

ARTIGO 17.^º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgão da União

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 18.^º

Os órgãos da União são:

- a) Plenário;
- b) Secretariado;
- c) Conselho geral.

SECÇÃO II

Plenário

ARTIGO 19.^º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que por motivo de desempenho das suas funções percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho e tenham de fazer despesas relacionadas com o desempenho dessas funções têm direito ao reembolso, pela União, das despesas correspondentes.

ARTIGO 20.^º

1 — O plenário é convocado pelos sindicatos filiados na União.

2 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

ARTIGO 21.^º

1 — A representação de cada sindicato caberá aos corpos gerentes ou, no caso de a sede do sindicato não ser na área de actividade da União, aos membros eleitos das secções, delegações, secretarias ou de outros sistemas de organização descentralizada ou ainda a delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União, desde que mandatados pelos corpos gerentes do sindicato, quando não exista qualquer sistema de organização descentralizada.

2 — No caso de o sindicato filiado não ter instituído, na área da actividade da União, nenhum sistema de organização descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União.

3 — O número máximo de delegados por sindicato é fixado pelo plenário.

ARTIGO 22.^º

1 — Participam no plenário, embora sem direito a voto, as uniões locais.

2 — A representação de cada união local caberá ao respectivo secretariado.

ARTIGO 23.^º

Complete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do Congresso da Confederação Geral dos Trabalhadores de Portugal — Intersindical Nacional;

- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir os membros do secretariado;
- d) Definir o número máximo de delegados ao plenário por sindicato;
- e) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- g) Ratificar os pedidos de filiação;
- h) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- i) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados;
- j) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros.

ARTIGO 24.^º

1 — O plenário reúne-se ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para efectuar o balanço crítico da actividade desenvolvida pela União, aprovar o relatório e contas, bem como o orçamento;
- b) Trienalmente, para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reúne-se extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 25.^º

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado, por meio de carta registada, a enviar a cada um dos associados, ou por qualquer outro meio que permita comprovar a recepção da convocatória, com a antecedência mínima de oito dias, salvo disposição em contrário.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, através de meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 22.^º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

ARTIGO 26.^º

A mesa do plenário é constituída pelo secretariado, que escolherá entre si quem presidirá.

ARTIGO 27.^º

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus delegados.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada 1000 trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 500 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

4 — Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

ARTIGO 28.^º

De cada reunião do plenário lavrar-se-á acta, a qual será enviada a todos os associados.

SEÇÃO III

Secretariado

ARTIGO 29.^º

O secretariado é composto por sete elementos efectivos e três suplentes, eleitos pelo plenário.

ARTIGO 30.^º

A duração do mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos.

ARTIGO 31.^º

Compete ao secretariado, como órgão executivo, a direcção e coordenação da actividade da União, de acordo com as deliberações do plenário, que não pode contrariar a orientação definida pelo congresso e plenário da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, tendo em consideração as condições específicas do distrito.

ARTIGO 32.^º

1 — O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos membros e poderá, se assim o entender conveniente, eleger de entre os seus membros um secretário-geral.

2 — O secretariado poderá também eleger entre si uma comissão executiva, se assim o entender conveniente, que será presidida pelo secretário-geral, caso exista.

ARTIGO 33.^º

1 — O secretariado reúne, pelo menos, quinzenalmente, e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — O secretariado só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — Os membros suplentes do secretariado podem participar nas reuniões, embora sem direito a voto.

ARTIGO 34.^º

1 — No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos do secretariado, o seu preenchimento será feito pela ordem de apresentação dos suplentes na lista.

2 — Se o secretariado vier a ser reduzido a menos de 50% dos seus membros, os membros em exercício deverão promover a realização de eleições no prazo de trinta dias.

SECÇÃO IV

Conselho geral

ARTIGO 35.^º

1 — O conselho geral é constituído pelo secretariado de cada uma das uniões locais que exercem a sua actividade na área da União e, onde não existam uniões locais, por um representante a eleger em cada conselho pelos sindicatos, secções ou delegações que exerçam a sua actividade nesse conselho.

2 — O conselho geral será presidido pelo secretariado da união distrital.

ARTIGO 36.^º

Compete ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe forem apresentadas por qualquer dos seus membros ou pelo secretariado;
- b) Dar o seu parecer sobre o relatório e contas, bem como o orçamento anual da União, apresentados pelo secretariado;
- c) Dar o seu parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- d) Dinamizar, em colaboração com o secretariado, a aplicação das deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente;
- e) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;
- f) Reunir trimestralmente para verificação das contas da União e informar os sindicatos filiados.

ARTIGO 37.^º

O conselho geral reúne-se obrigatoriamente uma vez por ano, para exercer as atribuições previstas na alínea b) do artigo

anterior, e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de qualquer dos outros membros.

ARTIGO 38.º

1 — A convocação do conselho geral é feita pelo secretariado, com a antecedência mínima de oito dias, por meio de carta registada ou por qualquer outro meio que permita comprovar a receção da convocatória.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do conselho geral pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

ARTIGO 39.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros, cabendo a cada uma das uniões locais ou, caso não existam, ao representante sindical concelhio um voto.

CAPÍTULO V

Fundos

ARTIGO 40.º

Constituem fundos da União:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas a angariação de fundos.

ARTIGO 41.º

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional serão as que forem aprovadas no respectivo plenário, devendo, para o efeito, a União enviar, até 15 de Novembro de cada ano, uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte, donde conste o montante previsto da comparticipação da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

ARTIGO 42.º

1 — Cada sindicato filiado na União e que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 6% da sua receita mensal no distrito proveniente de quotizações.

2 — A quotização deverá ser enviada ao secretariado até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — Os associados que se retirarem da União ao abrigo da alínea a) do artigo 16.º ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização, calculada com base na média dos últimos seis meses.

ARTIGO 43.º

A União poderá assegurar, em colaboração com os associados, a dinamização e coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados na área da sua actividade.

ARTIGO 44.º

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício do ano anterior, acompanhados de parecer do conselho geral, bem como o orçamento para esse ano.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos associados até quinze dias antes da data da realização do plenário, que os apreciará.

3 — Durante o prazo referido no número anterior serão facultados aos associados os livros e documentos da contabilidade da União.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

ARTIGO 45.º

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão, com prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 12.º

ARTIGO 46.º

Incorrem na pena de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

ARTIGO 47.º

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

ARTIGO 48.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada possibilidade de defesa.

ARTIGO 49.º

1 — O poder disciplinar será exercido pelo secretariado, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem o parecer do conselho geral.

3 — Da decisão do secretariado cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Alterações aos estatutos

ARTIGO 50.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário, convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias.

ARTIGO 51.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por sindicatos representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exercam a sua actividade na área da União e inscritos nos sindicatos filiados.

CAPÍTULO VIII

Eleições

ARTIGO 52.º

As eleições para o secretariado realizar-se-ão trienalmente no prazo máximo de três meses após o termo do mandato do secretariado anterior.

ARTIGO 53.º

A convocação do plenário que elegerá os membros do secretariado será feita por carta registada e por meio de anúncios convocatórios fixados na sede da União e publicados, pelo menos, num dos jornais mais lidos no distrito, com a antecedência mínima de vinte dias.

ARTIGO 54.^º

A eleição do secretariado é por voto secreto e directo.

ARTIGO 55.^º

1 — Podem apresentar listas de candidatura para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados na área da União.

2 — As listas serão constituídas por dirigentes de associações sindicais, membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizada ou delegados regionais eleitos nos termos do n.º 2 do artigo 21.^º dos presentes estatutos, desde que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 56.^º

A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até oito dias antes do inicio do acto eleitoral.

ARTIGO 57.^º

A apresentação das candidaturas consistirá na entrega à mesa do plenário das listas contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação da candidatura por cada um dos membros componentes da lista.

ARTIGO 58.^º

1 — Compete à mesa do plenário organizar os cadernos eleitorais, que deverão ser afixados na sede da União e enviados a cada um dos associados dez dias antes da data da realização das eleições.

2 — Qualquer dos associados poderá reclamar para a comissão eleitoral, no prazo de cinco dias após a sua afixação, por omissões ou incorrecções que se verifiquem nos cadernos eleitorais.

3 — A comissão eleitoral decidirá das reclamações apresentadas no prazo de quarenta e oito horas.

ARTIGO 59.^º

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por três representantes a designar pelo secretariado e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Os membros que integram as listas de candidaturas concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

ARTIGO 60.^º

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- d) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto a cada um dos sindicatos participantes na votação;
- e) Fiscalizar o acto eleitoral.

ARTIGO 61.^º

1 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta, que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo máximo de setenta e duas horas.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

ARTIGO 62.^º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições serão distribuídas aos associados quarenta e oito horas antes do inicio do acto eleitoral e afixadas na sede da União.

ARTIGO 63.^º

A comissão eleitoral procederá, por sorteio, à atribuição de letras a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

ARTIGO 64.^º

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral e terão forma rectangular, com as dimensões de 21 cm×15 cm, devendo ser em papel branco, liso, não transparente, e sem marcas ou sinais exteriores.

ARTIGO 65.^º

Cada boletim de voto conterá impressas as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições. Em frente de cada uma das letras será impresso um quadro, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

ARTIGO 66.^º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

ARTIGO 67.^º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação de documento comprovativo da sua qualidade de representante do sindicato.

ARTIGO 68.^º

1 — Após a identificação de cada sindicato participante na eleição, ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto quantos os correspondentes ao número de votos que lhe cabem nos termos do artigo 25.^º, n.º 3, destes estatutos.

2 — Inscrito o seu voto, o sindicato participante entregará ao presidente da mesa, dobrados em quatro, tantos boletins de voto quantos lhe foram entregues, que este depositará na urna.

3 — Em caso de inutilização de qualquer boletim de voto, o sindicato participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

ARTIGO 69.^º

Funcionarão no local onde decorrer o acto eleitoral tantas mesas de voto quantas se mostrarem necessárias ao bom andamento do processo eleitoral.

ARTIGO 70.^º

Cada mesa de voto será constituída por um representante a indicar pelo secretariado e de cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

ARTIGO 71.^º

Terminada a votação, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos, elaborando-se logo a acta dos resultados, que será devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

ARTIGO 72.^º

Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, fazendo-se seguidamente a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

ARTIGO 73.º

A comissão eleitoral elaborará a acta final, que entregará à mesa do plenário.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

ARTIGO 74.º

A fusão e dissolução da União só se verificará por deliberação do plenário expressamente convocado para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias.

ARTIGO 75.º

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovadas por, pelo menos, sindicatos filiados representativos de três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União inscritos nos sindicatos filiados.

ARTIGO 76.º

O plenário que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens da União ser distribuídos pelos associados.

Faro, 18 de Junho de 1977.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do n.º 6 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.)

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA METALÚRGICA E METALO-MECÂNICA DO DISTRITO DE LISBOA

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

1 — O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalo-Mecânica do Distrito de Lisboa é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores que, independentemente da sua profissão, exercem a sua actividade profissional nos seguintes sectores de actividade:

Indústrias metalúrgicas de base;
Fabricação de produtos metálicos;
Fabricação de máquinas;
Construção de material de transporte;
Fabricação de instrumentos profissionais e científicos e de aparelhos de medida, de verificação, fotográficos e de instrumentos de óptica;
Reparação de automóveis e motocicletas;
Outras indústrias transformadoras.

ARTIGO 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade no distrito de Lisboa.

ARTIGO 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

ARTIGO 4.º

O Sindicato poderá criar, por simples deliberação da direcção, ouvidos os trabalhadores interessados, delegações ou outras formas de representação sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

ARTIGO 5.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os

trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

ARTIGO 6.º

O Sindicato reconhece e defende o princípio da liberdade sindical que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

ARTIGO 7.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

2 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical previstos e garantidos nos presentes estatutos não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do Sindicato que possam falsear as regras democráticas ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

ARTIGO 8.º

O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical.

ARTIGO 9.º

O Sindicato tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

ARTIGO 10.º

O Sindicato luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

ARTIGO 11.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, adere à Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos, à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, consequentemente, às suas estruturas locais e regionais.

CAPÍTULO III

Fins e competência

ARTIGO 12.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados;
- b) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- d) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das justas reivindicações dos seus associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa.

ARTIGO 13.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras associações sindicais ou pelos sócios do Sindicato;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outras, aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras.

ARTIGO 14.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais em empresas na área da sua actividade;
- d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos seus associados.

CAPÍTULO IV

Sócios

ARTIGO 15.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

ARTIGO 16.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para esse efeito pelo Sindicato e apresentado, salvo quando não exista, à comissão sindical de delegados ou delegado sindical da empresa ou estabelecimento onde o trabalhador exerce a sua actividade.

2 — A comissão sindical ou delegado sindical, após ter aposto o seu parecer na proposta, enviá-la-á à respectiva direcção, no prazo máximo de oito dias.

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 17.º

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a todos os associados;
- e) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- f) Formular as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio.

ARTIGO 18.º

São deveres do sócio:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações da assembleia geral;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se de-las informado, participando em grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito, ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e dos objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para os demais trabalhadores;
- g) Dar provas de adesão à ordem democrática, instaurada após o 25 de Abril, combatendo as forças contra-revolucionárias, com vista à construção de uma sociedade sem classes;
- h) Divulgar as edições do Sindicato e do movimento sindical unitário;
- i) Pagar regularmente a quotização;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, e reforma, a incapacidade por doença ou impedimento por serviço militar e ainda o termo do exercício da sua actividade profissional na área do Sindicato.

ARTIGO 19.º

1 — A quotização mensal é de 1 % das retribuições ilíquidas mensais recebidas pelos trabalhadores.

2 — O valor da quotização ou do sistema de cálculo pode ser alterado por simples deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

3 — A cobrança da quotização, salvo deliberação em contrário da assembleia geral ou a solicitação de trabalhadores, mas esta, depois de apreciada caso a caso pela direcção, será feita através de desconto na retribuição e remessa ao Sindicato do valor da quotização a efectuar mensalmente pelas entidades patronais.

ARTIGO 20.^o

Estão isentos de pagamento das quotas os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar, desemprego ou reforma, e enquanto durarem tais situações.

ARTIGO 21.^o

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Deixarem de, voluntariamente, exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito ao presidente da direcção, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- d) Os que deixarem de ser representados por este Sindicato, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical.

ARTIGO 22.^o

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

ARTIGO 23.^o

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

ARTIGO 24.^o

Incorrem na pena de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram o disposto no artigo 18.^o dos presentes estatutos.

ARTIGO 25.^o

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidentam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações da assembleia geral;
- c) Praticuem actos lesivos dos direitos e interesses do Sindicato ou dos trabalhadores.

ARTIGO 26.^o

Nenhuma pena será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

ARTIGO 27.^o

1 — O processo disciplinar poderá ser precedido de uma fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao associado de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O arguido apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de trinta dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que reputar necessárias ao apuramento da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto constante na nota de culpa.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias, a contar da apresentação da defesa.

ARTIGO 28.^o

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegar nra comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, excepto se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se tratar de assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VI

SEÇÃO I

Corpos gerentes

ARTIGO 29.^o

Os corpos gerentes do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

ARTIGO 30.^o

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da realização da assembleia geral.

ARTIGO 31.^o

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

ARTIGO 32.^o

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que por motivo do desempenho das suas funções percam toda ou parte da retribuição do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

ARTIGO 33.^o

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito, desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a assembleia geral só poderá deliberar validamente, desde que reúna, no mínimo, 10% ou 2000 dos associados do Sindicato.

3 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos, elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

4 — Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem referida no n.º 3, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

5 — Nos casos previstos no n.º 3, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos, no prazo máximo de noventa dias.

SEÇÃO II

Assembleia geral

ARTIGO 34.^o

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 35.^o

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os corpos gerentes;
- b) Discutir e deliberar sobre o relatório e contas do exercício do ano anterior apresentado pela direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Discutir e deliberar sobre o orçamento anual proposto pela direcção;
- d) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios;
- g) Pronunciarse sobre todas as questões que lhe sejam submetidas por qualquer dos órgãos do Sindicato ou dos seus associados;
- h) Alterar os estatutos;
- i) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- j) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património.

ARTIGO 36.^o

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para exercer as atribuições previstas na alínea b) do artigo 35.^o;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para exercer as atribuições previstas na alínea c) do mesmo artigo, excepto em ano de eleições para os corpos gerentes, em que a assembleia poderá reunir nos três meses seguintes à data da posse dos novos corpos gerentes;
- c) De três em três anos, para eleger os membros dos corpos gerentes.

ARTIGO 37.^o

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação da assembleia geral;
- b) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- c) A solicitação da direcção;
- d) A requerimento de, no mínimo, um décimo ou 600 dos associados.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta da ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas c) e d) do n.º 1 deste artigo, o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de trinta dias, após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de quarenta e cinco dias.

ARTIGO 38.^o

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados num dos jornais diários mais lidos na área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para fins constantes das alíneas f), h), i) e j) do artigo 35.^o, ou para destituição dos corpos gerentes, o prazo mínimo para aplicação dos anúncios convocatórios é de quinze dias.

ARTIGO 39.^o

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, com a presença de qualquer número de sócios, salvo os casos em que os estatutos disponham de maneira diferente.

ARTIGO 40.^o

1 — As reuniões extraordinárias da assembleia geral requeridas pelos sócios, nos termos da alínea d) do artigo 37.^o, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do

número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que contêm os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

ARTIGO 41.^o

1 — Salvo disposição expressa em contrário as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, o presidente da mesa da assembleia convocará nova reunião da assembleia geral no prazo de quinze dias.

3 — O voto é directo, não sendo admitido o voto por procuração.

ARTIGO 42.^o

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por quatro membros efectivos, sendo um presidente e três secretários e dois suplentes.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger entre si.

ARTIGO 43.^o

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de quinze dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- e) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

ARTIGO 44.^o

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, fazer expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

SECÇÃO III

Direcção

ARTIGO 45.^o

A direcção é composta de quinze membros efectivos e cinco suplentes.

ARTIGO 46.^o

1 — A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger entre si uma comissão executiva fixando o número dos seus elementos;
- b) Definir as funções de cada um dos restantes membros.

2 — A direcção designará entre os seus membros um presidente.

ARTIGO 47.^o

1 — A comissão executiva, que será presidida pelo presidente, terá por função a coordenação da actividade da direcção e a execução das suas deliberações.

2 — A comissão executiva reunir-se-á, pelo menos, uma vez por semana e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se a acta de cada reunião.

2 — A comissão executiva reunir-se-á, pelo menos, uma vez por semana e as suas deliberações são madas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se a acta de cada reunião.

ARTIGO 48.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral um relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos necessários ao bom funcionamento do Sindicato.

ARTIGO 49.º

1 — A direcção reunirá, pelo menos, uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

ARTIGO 50.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não tenham estado presentes na sessão, na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

ARTIGO 51.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

ARTIGO 52.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros efectivos e um suplemente.

ARTIGO 53.º

Na primeira reunião do conselho fiscal os membros eleitos escolherão entre si o presidente.

ARTIGO 54.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento;
- c) Elaborar actas das suas reuniões;
- d) Assistir às reuniões da direcção sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto;
- e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato.

CAPÍTULO VII

Organização de delegados

SECÇÃO I

Delegados sindicais

ARTIGO 55.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do Sindicato, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa, local de trabalho ou em determinada área geográfica.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

ARTIGO 56.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Exercer as atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- b) Colaborar com os demais trabalhadores em todo o processo de controlo de gestão;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os sectores;
- e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais, que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- f) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- g) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição e a participarem activamente na vida sindical;
- h) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector;
- i) Incentivar a nomeação de trabalhadores para os organismos sociais onde os Sindicatos estejam representados;
- j) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência.

ARTIGO 57.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores ou da direcção do Sindicato que, em qualquer dos casos, assegurará a regularidade do processo eleitoral.

2 — A designação dos delegados sindicais, quando precedida de eleições feitas no Sindicato ou nos locais de trabalho pelos trabalhadores, incide sobre os sócios mais votados.

ARTIGO 58.º

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter, pelo menos, 18 anos de idade;

- c) Não ter estado integrado nos organismos repressivos do antigo regime — PIDE/DGS, LP, UN/ANP, polícia de choque e comissão de censura;
- d) Não fazer parte dos corpos gerentes do Sindicato.

ARTIGO 59.^º

1 — A nomeação e a exoneração de delegados serão comunicadas às entidades patronais directamente interessadas.

2 — Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

ARTIGO 60.^º

A demissão dos delegados é da competência:

- a) Dos trabalhadores que os elegeram;
- b) Da direcção que os designou;
- c) A seu pedido;
- d) Pela ocorrência de alguma das condições de ineligibilidade.

ARTIGO 61.^º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho.

SECÇÃO II

Comissões de delegados sindicais

ARTIGO 62.^º

Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

SECÇÃO III

Assembleia de delegados

ARTIGO 63.^º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

ARTIGO 64.^º

A assembleia de delegados é convocada e presidida pela direcção.

ARTIGO 65.^º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato com as finalidades definidas no artigo 63.^º e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área.

CAPÍTULO VIII

Fundos

ARTIGO 66.^º

Constituem os fundos do Sindicato;

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

ARTIGO 67.^º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;

- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá, ouvido o conselho fiscal.

ARTIGO 68.^º

O relatório e contas, bem como o orçamento a submeter a apreciação da assembleia geral, deverão estar patentes aos sócios, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de quinze dias da data da realização da assembleia.

CAPÍTULO IX

Integração, fusão e dissolução

ARTIGO 69.^º

1 — A integração, fusão e dissolução só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, desde que estejam presentes, pelo menos, 10 % ou 2000 dos sócios do Sindicato.

2 — Para efeito do número anterior, a deliberação só será válida quando aprovada, no mínimo por dois terços dos sócios do Sindicato presentes na reunião da assembleia geral.

ARTIGO 70.^º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

ARTIGO 71.^º

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados por uma assembleia geral expressamente convocada para o efeito, desde que estejam presentes, pelo menos, 10 % ou 2000 dos sócios do Sindicato.

2 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por simples maioria do número total de sócios presentes na reunião da assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Eleições

ARTIGO 72.^º

1 — Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os sócios que:

- a) À data da sua marcação tenham a idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até um mês antes da data da sua marcação.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos trabalhadores abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

ARTIGO 73.^º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Tenham estado integrados nos organismos repressivos do antigo regime — PIDE/DGS, LP, UN/ANP, polícia de choque e comissão de censura;
- b) Sejam membros da comissão de fiscalização.

ARTIGO 74.^º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Promover a confecção dos boletins de voto;
- g) Presidir ao acto eleitoral.

ARTIGO 75.^º

As eleições devem ter lugar nos três meses anteriores ao termo do mandato dos corpos gerentes.

ARTIGO 76.^º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados num dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias.

ARTIGO 77.^º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados quinze dias antes da data da realização da assembleia eleitoral na sede do Sindicato.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

ARTIGO 78.^º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos;
- b) Da lista contendo a indicação dos órgãos dos corpos gerentes a que cada sócio se candidata;
- c) Do termo individual ou colectivo de aceitação das candidaturas;
- d) Do programa de acção;
- e) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 1000 sócios do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócios, idade, residência e designação da empresa onde trabalha.

4 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de sócio e empresa onde trabalha.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

6 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até trinta dias antes da data do acto eleitoral.

7 — O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

ARTIGO 79.^º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas candidatas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias, a contar da data da entrega.

3 — Fim o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte e quatro horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidaturas concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

ARTIGO 80.^º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização, composta pelo presidente da assembleia geral (ou por um representante) e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites pela mesa da assembleia geral.

2 — Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

ARTIGO 81.^º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da declaração prevista no n.º 3 do artigo 79.^º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída por qualquer forma propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todas, a fixar pela direcção, ouvido o conselho fiscal, consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

ARTIGO 82.^º

O horário de funcionamento da assembleia eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

ARTIGO 83.^º

1 — Funcionarão mesas de voto em local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral, a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretários.

4 — A mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

5 — Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

ARTIGO 84.^º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuraçao.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em sobreescrito fechado;
- b) Do referido sobreescrito conste o número e a assinatura do sócio reconhecida por notário ou abonada por autoridade administrativa;
- c) Este sobreescrito seja introduzido noutra endereçado e remetido ao presidente da mesa da assembleia geral.

ARTIGO 85.^º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação

de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel branco, liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 79.º dos presentes estatutos, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados nos locais onde funcionem as mesas de voto.

4 — São nulos os boletins que não obedecam aos requisitos dos n.º 1 e 2.

ARTIGO 86.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de sócio do Sindicato e na sua falta por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação, com fotografia, emitido por organismo oficial.

2 — Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o boletim de voto.

3 — Dirigir-se-á então o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e sozinho marcará uma cruz no quadrado respetivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

4 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

5 — A entrega de boletins de voto não preenchidos significa abstenção do sócio; a sua entrega preenchido de modo diverso no disposto no n.º 3 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

ARTIGO 87.º

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando e mandando publicar os resultados.

ARTIGO 88.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente

para o efeito nos oito dias seguintes, e que decidirá em última instância.

ARTIGO 89.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de quinze dias após a eleição.

ARTIGO 90.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Símbolo e bandeira

ARTIGO 91.º

O símbolo do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalo-Mecânica do Distrito de Lisboa é constituído por uma colher de vasamento ao centro de uma roda dentada. Da colher parte uma mancha que se transforma em rectângulo na base, onde se inscrevem as palavras «Metalúrgicos de Lisboa».

ARTIGO 92.º

A bandeira do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalo-Mecânica do Distrito de Lisboa é em tecido vermelho, tendo no lado esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

ARTIGO 93.º

1 — O Sindicato continuará a representar os trabalhadores metalúrgicos seus associados que prestem serviço noutro ramo de actividade, enquanto se não proceder à reestruturação sindical daqueles ramos de actividade.

2 — Enquanto não se efectuar o registo oficial destes estatutos, a actividade do Sindicato reger-se-á pelos estatutos actualmente em vigor.

ARTIGO 94.º

O mandato dos actuais corpos gerentes terminará em 31 de Janeiro de 1978.

(Registado nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.)

UNIÃO DOS SINDICATOS DO DISTRITO DE LEIRIA

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

A União dos Sindicatos do Distrito de Leiria é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito de Leiria.

ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede em Leiria.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

ARTIGO 3.º

A União luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

ARTIGO 4.º

A União reconhece e defende o princípio da liberdade sindical que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

ARTIGO 5.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da União, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio do movimento sindical, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

2 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro da União que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

ARTIGO 6.º

A União desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

ARTIGO 7.º

A União combate o princípio corporativo-fascista que nega a luta de classes e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

ARTIGO 8.º

A União tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

ARTIGO 9.º

A União faz parte integrante da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de coordenação da actividade sindical a nível distrital.

ARTIGO 10.º

A União tem por objectivo, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível distrital;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores em geral;
- c) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados e dos trabalhadores em geral;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e pela construção da sociedade sem classes;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo operário a nível distrital.

CAPÍTULO III

Associados

ARTIGO 11.º

Têm direito de se filiar na União todos os sindicatos que exercem a sua actividade no distrito de Leiria e cujos princípios e objectivos não contrariem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

ARTIGO 12.º

1 — O pedido de filiação na União deverá ser dirigido ao secretariado, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;

- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade no distrito;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) O último relatório e contas aprovados.

2 — O processo referido no número anterior será dispensado, com exceção do disposto na alínea c), no caso de o sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, caso em que se considerará automática a sua filiação na União.

ARTIGO 13.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do secretariado, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo secretariado, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

ARTIGO 14.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros dirigentes da União;
- b) Participar activamente na vida da União, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela União em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União;
- e) Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente pelo secretariado;
- f) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União, mas sempre no seio do movimento sindical e sem prejuízo da obrigaçao de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

ARTIGO 15.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União e manter-se informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da União;
- g) Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar modificações;
- i) Enviar anualmente ao secretariado, no prazo de quinze dias após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;
- j) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo, sob todas as formas, as forças contra-revolucionárias, com vista à construção de uma sociedade sem classes.

ARTIGO 16.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente desde que o façam por forma idêntica à da adesão;

- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

ARTIGO 17.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos da União

SEÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 18.º

Os órgãos da União são:

- a) Plenário;
- b) Secretariado;
- c) Conselho geral.

SEÇÃO II

Plenário

ARTIGO 19.º

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados na União.

2 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

3 — Os sindicatos cujos associados sejam, na totalidade, inferiores a cem trabalhadores no distrito não têm direito a voto no plenário.

ARTIGO 20.º

1 — A representação de cada sindicato caberá aos corpos gerentes ou, no caso de a sede do sindicato não ser na área de actividade da União, aos membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizada ou, ainda, a delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União desde que mandatados pelos corpos gerentes do sindicato, quando não exista qualquer sistema de organização descentralizada.

2 — No caso de o sindicato filiado não ter instituído, na área da actividade da União, nenhum sistema de organização descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União.

3 — O número máximo de delegados por sindicato é fixado em três elementos.

ARTIGO 21.º

1 — Participam no plenário, embora sem direito a voto, as uniões locais.

2 — A representação de cada união local caberá ao respectivo secretariado.

ARTIGO 22.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à execução correcta das deliberações do congresso da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir os membros do secretariado;

- d) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o seguinte;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- f) Ratificar os pedidos de filiação;
- g) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados;
- i) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros.

ARTIGO 23.º

1 — O plenário reúne-se ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para efectuar o balanço crítico da actividade desenvolvida pela União, aprovar o relatório e contas, bem como o orçamento;
- b) Trienalmente, para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reúne-se extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 24.º

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado, por meio de carta registada a enviar a cada um dos associados, ou por qualquer outro meio que permita comprovar a recepção da convocatória e com a antecedência mínima de oito dias, salvo disposição em contrário.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 23.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

ARTIGO 25.º

A mesa do plenário é constituída pelo secretariado, que escolherá entre si quem presidirá.

ARTIGO 26.º

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus delegados.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada quinhentos trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a duzentos e cinquenta trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

4 — Não é permitido o voto por correspondência ou procuraçao.

SEÇÃO III

Secretariado

ARTIGO 27.º

De cada reunião do plenário lavrar-se-á acta, a qual será enviada a todos os associados.

ARTIGO 28.º

O secretariado é composto por sete membros efectivos e cinco suplentes, eleitos pelo plenário.

ARTIGO 29.^º

A duração do mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos.

ARTIGO 30.^º

Compete ao secretariado, como órgão executivo, a direcção e coordenação da actividade da União, de acordo com as deliberações do plenário, que não podem contrariar a orientação definida pelo congresso e plenário da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, tendo em consideração as condições específicas do distrito.

ARTIGO 31.^º

1 — O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e poderá, se assim o entender conveniente, eleger, de entre os seus membros, um secretário-geral.

2 — O secretariado poderá também eleger entre si uma comissão executiva, se assim o entender conveniente, que será presidida pelo secretário-geral, caso exista.

ARTIGO 32.^º

1 — O secretariado reúne, pelo menos, quinzenalmente e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — O secretariado só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — Os membros suplentes do secretariado podem participar nas reuniões, embora sem direito a voto.

ARTIGO 33.^º

1 — No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos do secretariado, o seu preenchimento será feito pela ordem de apresentação dos suplentes na lista.

2 — Se o secretariado vier a ser reduzido a menos de 50% dos seus membros, os membros em exercício deverão promover a realização de eleições, no prazo de trinta dias.

SECÇÃO IV

Conselho geral

ARTIGO 34.^º

1 — O conselho geral é constituído pelo secretariado de cada uma das uniões locais que exerçam a sua actividade na área da União e, onde não existam uniões locais, por um representante a eleger em cada concelho pelos sindicatos, secções ou delegações que exerçam a sua actividade nesse concelho.

2 — O conselho geral será presidido pelo secretariado da união distrital.

ARTIGO 35.^º

Compete ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe forem apresentadas por qualquer dos seus membros ou pelo secretariado;
- b) Dar o seu parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento anual da União, apresentados pelo secretariado;
- c) Dar o seu parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- d) Dinamizar, em colaboração com o secretariado, a aplicação das deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente;
- e) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

ARTIGO 36.^º

O conselho geral reúne-se obrigatoriamente uma vez por ano para exercer as atribuições previstas na alínea b) do artigo anterior e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de qualquer dos outros membros.

ARTIGO 37.^º

1 — A convocação do conselho geral é feita pelo secretariado, com a antecedência mínima de oito dias, por meio de carta registada ou por qualquer outro meio que permita comprovar a recepção da convocatória.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do conselho geral pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

ARTIGO 38.^º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros, cabendo a cada uma das uniões locais ou, caso não existam, ao representante sindical concelhio um voto.

CAPÍTULO V

Fundos

ARTIGO 39.^º

Constituem fundos da União:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

ARTIGO 40.^º

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional serão as que forem aprovadas no respectivo plenário, devendo para o efeito a União enviar, até 15 de Novembro de cada ano, uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte, donde conste um montante previsto da participação da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

ARTIGO 41.^º

1 — Cada sindicato filiado na União e que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 6% da sua receita mensal, no distrito, proveniente de quotizações.

2 — A quotização deverá ser enviada ao secretariado até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — Os associados que se retirarem da União ao abrigo da alínea a) do artigo 16.^º ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização, calculada com base na média dos últimos seis meses.

ARTIGO 42.^º

A União poderá assegurar, em colaboração com os associados, a dinamização e coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados na área da sua actividade.

ARTIGO 43.^º

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício do ano anterior, acompanhados de parecer do conselho geral, bem como o orçamento para esse ano.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos associados até quinze dias antes da data da realização do plenário, que os apreciará.

3 — Durante o prazo referido no número anterior serão facultados aos associados os livros e documentos da contabilidade da União.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

ARTIGO 44.º

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão, com prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 12.º

ARTIGO 45.º

Incorrem na pena de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

ARTIGO 46.º

Incorrem na plena de suspensão até doze meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidentam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

ARTIGO 47.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada a possibilidade de defesa.

ARTIGO 48.º

1 — O poder disciplinar será exercido pelo secretariado, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem o parecer do conselho geral.

3 — Da decisão do secretariado cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Alterações aos estatutos

ARTIGO 49.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias.

ARTIGO 50.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por sindicatos representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União inscritos nos sindicatos filiados.

CAPÍTULO VIII

Eleições

ARTIGO 51.º

As eleições para o secretariado realizar-se-ão trienalmente, no prazo máximo de três meses após o termo do mandato do secretariado anterior.

ARTIGO 52.º

A convocação do plenário que elegerá os membros do secretariado será feita por carta registada e por meio de anúncio convocatório afixado na sede da União e publicado, pelo menos, num dos jornais mais lidos no distrito, com a antecedência mínima de vinte dias.

ARTIGO 53.º

A eleição do secretariado é por voto secreto e directo.

ARTIGO 54.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados que exerçam a sua actividade na área da União.

2 — As listas serão constituídas por dirigentes de associações sindicais, membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizadas, ou delegados regionais eleitos nos termos do n.º 2 do artigo 19.º dos presentes estatutos, desde que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 55.º

A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita até oito dias antes do início do acto eleitoral.

ARTIGO 56.º

A apresentação das candidaturas consistirá na entrega à mesa do plenário das listas contendo a designação dos membros a eleger e acompanhadas de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação da candidatura por cada um dos membros componentes da lista.

ARTIGO 57.º

1 — Compete à mesa do plenário organizar os cadernos eleitorais, que deverão ser afixados na sede da União e enviados a cada um dos associados dez dias antes da data da realização das eleições.

2 — Qualquer dos associados poderá reclamar para a comissão eleitoral, no prazo de cinco dias após a sua afixação, por omissões ou incorreções que se verifiquem nos cadernos eleitorais.

3 — A comissão eleitoral decidirá das reclamações apresentadas no prazo de quarenta e oito horas.

ARTIGO 58.º

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por três representantes a designar pelo secretariado e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Os membros que integram as listas de candidaturas concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

ARTIGO 59.º

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- d) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto a cada um dos sindicatos participantes na votação;
- e) Fiscalizar o acto eleitoral.

ARTIGO 60.º

1 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao primeiro subscriptor da lista em falta, que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo máximo de quarenta e oito horas.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

ARTIGO 61.^º

As listas de candidatura concorrentes às eleições serão distribuídas aos associados quarenta e oito horas antes do início do acto eleitoral e afixadas na sede da União.

ARTIGO 62.^º

A comissão eleitoral procederá por sorteio à atribuição de letras a cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições.

ARTIGO 63.^º

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral e terão a forma rectangular, devendo ser em papel branco liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

ARTIGO 64.^º

Cada boletim de voto conterá impressas as letras correspondentes a cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições. Em frente de cada uma das letras será impresso um quadro, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

ARTIGO 65.^º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

ARTIGO 66.^º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação de documento comprovativo da sua qualidade de representante do sindicato.

ARTIGO 67.^º

1 — Após a identificação de cada sindicato participante na eleição, ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto quantos os correspondentes ao número de votos que lhe cabem nos termos do artigo 26.^º, n.^º 3, destes estatutos.

2 — Inscrito o seu voto, o sindicato participante entregará ao presidente da mesa, dobrados em quatro, tantos boletins de voto quantos lhe foram entregues, que este depositará na urna.

3 — Em caso de inutilização de qualquer boletim de voto, o sindicato participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

ARTIGO 68.^º

Funcionarão no local onde decorrer o acto eleitoral tantas mesas de voto quantas se mostrarem necessárias ao bom andamento do processo eleitoral.

ARTIGO 69.^º

Cada mesa de voto será constituída por um representante a indicar pelo secretariado e de cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

ARTIGO 70.^º

Terminada a votação, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos, elaborando-se logo a acta dos resultados, que será devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

ARTIGO 71.^º

Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, fazendo-se seguidamente a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

ARTIGO 72.^º

A comissão eleitoral elaborará a acta final, que entregará à mesa do plenário.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

ARTIGO 73.^º

A fusão e dissolução da União só se verificará por deliberação do plenário expressamente convocado para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias.

ARTIGO 74.^º

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovadas por, pelo menos, sindicatos filiados representativos de três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União inscritos nos sindicatos filiados.

ARTIGO 75.^º

O plenário que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens da União ser distribuídos pelos associados.

Leiria, 4 de Maio de 1977.

(Registados no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.^º do Decreto-Lei n.^º 215-B/75, de 30 de Abril.)

UNIÃO DOS SINDICATOS DO PORTO — CGTP-IN

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

A União dos Sindicatos do Porto — CGTP-IN é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no distrito do Porto.

ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede no Porto.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

ARTIGO 3.º

A União luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

ARTIGO 4.º

A União reconhece e defende o princípio da liberdade sindical que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

ARTIGO 5.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da União, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio do movimento sindical, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

2 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro da União que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

ARTIGO 6.º

A União desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

ARTIGO 7.º

A União combate o princípio corporativo-fascista que nega a luta de classes e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

ARTIGO 8.º

A União tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

ARTIGO 9.º

A União faz parte integrante da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional

como associação sindical intermédia de coordenação da actividade sindical a nível regional.

ARTIGO 10.º

A União tem por objectivo, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível distrital;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores em geral;
- c) Apoiar, promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos associados e dos trabalhadores em geral; inseridas na luta de todos os explorados;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo operário a nível distrital;
- g) Incentivar o espírito de solidariedade para com todos os trabalhadores e povos oprimidos do Mundo.

CAPÍTULO III

Associados

ARTIGO 11.º

Têm o direito de se filiar na União todos os sindicatos que exercem a sua actividade no distrito do Porto e cujos princípios e objectivos não contrariem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

ARTIGO 12.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade no distrito;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) O último relatório e contas aprovados.

2 — No caso de o sindicato ser filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, considerar-se-á automática a sua filiação na União.

ARTIGO 13.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do secretariado, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo secretariado, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

ARTIGO 14.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros dirigentes da União;
- b) Participar activamente na vida da União, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela União em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;

- d) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União;
- e) Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente pelo secretariado;
- f) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União, mas sempre no seio do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

ARTIGO 15.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da União;
- g) Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação, assim como qualquer alteração do número de trabalhadores seus representados que implique alteração no número de votos desse sindicato;
- i) Enviar anualmente ao secretariado, no prazo de quinze dias, após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;
- j) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril e de defesa das conquistas alcançadas pelos trabalhadores, combatendo, sob todas as formas, as forças contra-revolucionárias, com vista à construção de uma sociedade sem classes.

ARTIGO 16.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

ARTIGO 17.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos da União

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 18.º

Os órgãos da União são:

- a) Plenário;
- b) Secretariado;
- c) Conselho geral.

SECÇÃO II

Plenário

ARTIGO 19.º

1 — O plenário é constituído pelo sindicatos filiados na União.

2 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

ARTIGO 20.º

1 — A representação de cada sindicato caberá aos corpos gerentes ou, no caso de a sede do sindicato não ser na área de actividade da União, aos membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizada previstos nos respectivos estatutos ou ainda a delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União, desde que mandatados pelos corpos gerentes do sindicato, quando não exista qualquer sistema de organização descentralizada.

2 — No caso de o sindicato filiado não ter instituído, na área da actividade da União, nenhum sistema de organização descentralizada, poderá promover entre os delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União a eleição de delegados regionais a quem incumbirá a representação do Sindicato junto da União.

3 — O número máximo de delegados por sindicato é de três.

ARTIGO 21.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do Congresso da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir os membros do secretariado;
- d) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o seguinte;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- f) Ratificar os pedidos de filiação;
- g) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- h) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados;
- i) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros.

ARTIGO 22.º

1 — O plenário reúne ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para apreciar o relatório da actividade desenvolvida pela União e deliberar sobre as contas, bem como sobre o orçamento.
- b) Trienalmente, para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 23.º

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado, por meio de carta registada a enviar a cada um dos associados, ou por qualquer outro meio que permita comprovar a recepção da convocatória e com a antecedência mínima de oito dias, salvo disposição em contrário.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima

de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 22.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

ARTIGO 24.º

A mesa do plenário é constituída pelo secretariado, que escolherá entre si quem presidirá.

ARTIGO 25.º

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus delegados.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exercam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada 1000 trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 500 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

4 — Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

SECÇÃO III

Secretariado

ARTIGO 26.º

O secretariado é composto por quinze membros efectivos e dez suplentes, eleitos pelo plenário.

ARTIGO 27.º

A duração do mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos.

ARTIGO 28.º

Compete ao secretariado a direcção e coordenação da actividade da União, de acordo com as deliberações do plenário, que não podem contrariar a orientação definida pelo Congresso e Plenário da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

ARTIGO 29.º

1 — O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e poderá, se assim o entender conveniente, eleger de entre os seus membros um secretário-geral.

2 — O secretariado poderá também eleger entre si uma comissão executiva, se assim o entender conveniente, que será presidida pelo secretário-geral, caso exista.

ARTIGO 30.º

1 — O secretariado reúne, pelo menos, quinzenalmente e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — O secretariado só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

ARTIGO 31.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos do secretariado, o seu preenchimento será feito pela ordem de apresentação dos suplentes na lista.

SECÇÃO IV

Conselho geral

ARTIGO 32.º

1 — O conselho geral é constituído pelo secretariado de cada uma das uniões locais que exercam a sua actividade na área

da União e, onde não existam uniões locais, pelos representantes a eleger em cada concelho pelos sindicatos, secções ou delegações que exerçam a sua actividade nesse concelho.

2 — O conselho geral será presidido pelo secretariado da União.

ARTIGO 33.º

Compete ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe forem apresentadas por qualquer dos seus membros ou pelo secretariado;
- b) Dar o seu parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento anual da União, apresentados pelo secretariado;
- c) Dar o seu parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- d) Dinamizar, em colaboração com o secretariado, a aplicação das deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente;
- e) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

ARTIGO 34.º

O conselho geral reúne-se obrigatoriamente uma vez por ano para exercer as atribuições previstas na alínea b) do artigo anterior e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de qualquer dos outros membros.

ARTIGO 35.º

A convocação do conselho geral é feita pelo secretariado, por meio de carta registada, com a antecedência mínima de oito dias.

ARTIGO 36.º

As deliberações são tomadas por simples maioria dos votos dos seus membros, cabendo a cada uma das uniões locais, ou, caso não existam, a cada representação concelhia um voto.

CAPÍTULO V

Fundos

ARTIGO 37.º

Constituem fundos da União:

- a) As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) As quotizações dos sindicatos filiados na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

ARTIGO 38.º

As contribuições ordinárias da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional serão as que forem aprovadas pelo respectivo plenário, devendo para o efeito a União enviar, até 15 de Novembro de cada ano, uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte donde conste o montante previsto da participação da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

ARTIGO 39.º

1 — Cada sindicato filiado na União e que não seja membro da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 6 % da sua receita mensal, no distrito, proveniente de quotizações.

2 — A quotização deverá ser enviada ao secretariado até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — Os sindicatos filiados que se retirarem da União ao abrigo da alínea a) do artigo 16.º ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização, calculada com base na média dos últimos seis meses.

ARTIGO 40.º

A União poderá assegurar, em colaboração com os sindicatos filiados, a dinamização, coordenação e eventual resolução de problemas resultantes da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados na área da sua actividade.

ARTIGO 41.º

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício do ano anterior, acompanhados de parecer do conselho geral, bem como o orçamento para esse ano.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos sindicatos filiados até quinze dias antes da data da realização do plenário que os apreciará.

3 — Durante o prazo referido no número anterior serão facultados aos sindicatos filiados os livros e documentos da contabilidade da União.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

ARTIGO 42.º

1 — Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão.

2 — A pena de expulsão não poderá ser aplicada aos sindicatos filiados na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

ARTIGO 43.º

Incorrem na pena de repreensão os sindicatos que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

ARTIGO 44.º

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos que:

- a) Reincidentam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

ARTIGO 45.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato seja dada a possibilidade de defesa, para a qual terá um prazo não inferior a trinta dias nem superior a sessenta dias, a partir da data da recepção da nota de culpa.

ARTIGO 46.º

1 — O poder disciplinar será exercido pelo secretariado, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem o parecer do conselho geral.

3 — Da decisão do secretariado cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Alterações aos estatutos

ARTIGO 47.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário, convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias.

ARTIGO 48.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por sindicatos representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União e inscritos nos sindicatos filiados.

CAPÍTULO VIII

Eleições

ARTIGO 49.º

As eleições para o secretariado realizar-se-ão trienalmente no prazo máximo de três meses após o termo do mandato do secretariado anterior.

ARTIGO 50.º

A convocação do plenário que elegerá os membros do secretariado será feita por carta registada e por meio de anúncios convocatórios afixados na sede da União e publicada pelo menos num dos jornais mais lidos no distrito com a antecedência mínima de vinte dias.

ARTIGO 51.º

A eleição para o secretariado é por voto secreto e directo.

ARTIGO 52.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

2 — As listas serão constituídas por dirigentes de associações sindicais, membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizada, ou delegados regionais eleitos nos termos do n.º 2 do artigo 20.º dos presentes estatutos, desde que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 53.º

A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até oito dias antes do início do acto eleitoral.

ARTIGO 54.º

A apresentação das candidaturas consistirá na entrega à mesa do plenário das listas contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação da candidatura por cada um dos membros componentes da lista.

ARTIGO 55.º

1 — Compete à mesa do plenário organizar os cadernos eleitorais que deverão ser afixados na sede da União e enviados a cada um dos associados dez dias antes da data da realização das eleições.

2 — Qualquer dos associados poderá reclamar para a comissão eleitoral, no prazo de cinco dias após a sua afixação, por omissões ou incorreções que se verifiquem nos cadernos eleitorais.

3 — A comissão eleitoral decidirá das reclamações apresentadas no prazo de quarenta e oito horas.

ARTIGO 56.^º

1.—A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral, constituída por três elementos que preenchem os requisitos exigidos no artigo 20.^º destes estatutos, eleitos em plenário, e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2.—Os membros que integram as listas de candidaturas concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

ARTIGO 57.^º

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- d) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto a cada um dos sindicatos participantes na votação;
- e) Fiscalizar o acto eleitoral.

ARTIGO 58.^º

1.—A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas.

2.—Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao primeiro subscriptor de lista em falta, que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo máximo de setenta e duas horas.

3.—Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

ARTIGO 59.^º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições serão distribuídas aos sindicatos participantes quarenta e oito horas antes do início do acto eleitoral e afixadas na sede da União.

ARTIGO 60.^º

A comissão eleitoral procederá por sorteio à atribuição de letras a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

ARTIGO 61.^º

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral e terão forma rectangular com as dimensões de 21 cm×15 cm, devendo ser em papel branco liso não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

ARTIGO 62.^º

Cada boletim de voto conterá impressas as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições. Em frente de cada uma das letras será impresso um quadrado, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

ARTIGO 63.^º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

ARTIGO 64.^º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação de documento comprovativo da sua qualidade de representante do sindicato.

ARTIGO 65.^º

1.—Após a identificação de cada sindicato participante na eleição, ser-lhe-á entregue tantos boletins de voto quantos os correspondentes ao número de votos que lhe cabem nos termos do artigo 25.^º, n.^º 3, destes estatutos.

2.—Inscrito o seu voto, o sindicato participante entregará ao presidente da mesa, dobrados em quatro, tantos boletins de voto quantos lhe foram entregues, que este depositará na urna.

3.—Em caso de inutilização de qualquer boletim de voto, o sindicato participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

ARTIGO 66.^º

A mesa de voto será constituída pela comissão eleitoral.

ARTIGO 67.^º

Terminada a votação a comissão eleitoral procederá à contagem dos votos, fazendo seguidamente a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

ARTIGO 68.^º

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição, que entregará à mesa do plenário.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

ARTIGO 69.^º

A fusão e dissolução da União só se verificará por deliberação do plenário expressamente convocado para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias.

ARTIGO 70.^º

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovadas por, pelo menos, sindicatos filiados representativos de três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União, inscritos nos sindicatos filiados.

ARTIGO 71.^º

1.—O plenário que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, sem prejuízo dos números seguintes.

2.—Em caso de fusão, os bens da União serão transferidos para a associação sindical resultante dessa fusão.

3.—Em caso de dissolução, os bens da União serão, obrigatoriamente, integrados na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

O Presidente da Mesa do Plenário, (*Assinatura ilegível.*)
O Secretário, (*Assinatura ilegível.*)

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.^º do Decreto-Lei n.^º 215-B/75, de 30 de Abril.)

SINDICATO DOS TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO DISTRITO DE LISBOA

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

Nova redacção dada ao n.º 2 do artigo 69.º dos estatutos:

ARTIGO 69.º

.....
2. Para efeitos do número anterior, a deliberação só será válida quando aprovada, no mínimo, por dois terços

dos sócios do Sindicato presentes na reunião da assembleia geral, salvo no caso da dissolução, em que a deliberação terá de ser aprovada por, pelo menos, três quartos dos sócios do Sindicato.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

ASSOCIAÇÃO DOS PEQUENOS E MÉDIOS COMERCIANTES DOS CONCELHOS DO BARREIRO E MOITA

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

Nova redacção dos artigos 17.º, 45.º e 46.º:

ARTIGO 17.º

Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalho, salvo se todos os associados estiverem presentes e aprovarem qualquer proposta de aditamento à mesma agenda.

ARTIGO 45.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos do número de as-

sociados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

§ único.

ARTIGO 46.º

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados e mediante convocação nos termos do § anterior.

§ único.

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral. (*Assinatura ilegível*.)

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

ASSOCIAÇÃO LIVRE DOS INDUSTRIALIS PELO FRIO

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

(Publicados no «Diário do Governo», 3.ª série, n.º 262, suplemento, de 12 de Novembro de 1975)

O artigo 2.º, n.º 2, passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 2.º

2 — A Associação é constituída por empresas que no território do continente e das ilhas adjacentes exerçam qualquer uma das seguintes actividades: conservação pelo frio, entendendo-se esta como venda de frio a terceiros, fabrico de gelo, com a capacidade diária mínima de 2 t, e produção e transformação de produtos alimentares pelo frio — congelação rápida.

a) Em cada um dos sectores acima referidos as empresas serão classificadas de acordo com as suas capacidades na forma seguinte:

1 — Conservação pelo frio:

- A — Mais de 10 000 m³;
- B — De 5 000 m³ a 10 000 m³;
- C — Menos de 5 000 m³.

2 — Fabrico de gelo:

- A — Mais de 50 t por dia;
- B — De 20 t a 50 t por dia;
- C — De 2 t a 20 t por dia.

3 — Produção e transformação de produtos alimentares pelo frio — congelação rápida:

- A — Mais de 3 t por hora;
- B — De 1,5 t a 3 t por hora;
- C — Menos de 1,5 t por hora.

b) Os eventuais benefícios ou compromissos que beneficiem cada sector serão distribuídos de acordo com a pontuação obtida nesse sector, considerando que A vale 3 pontos, B vale 2 pontos e C vale 1 ponto.

O artigo 14.º, n.º 1, passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 14.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

O artigo 19.º, n.º 1, passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 19.º

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos sócios presentes, tendo cada sócio direito a tantos votos quantos os pontos obtidos na fórmula prevista no n.º 2, alínea b), do artigo 2.º

O artigo 21.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 21.º

A direcção reunirá, pelo menos, uma vez por mês e sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

O artigo 22.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 22.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, excepto para assuntos de mero expediente, em que bastará a assinatura de um director.

§ único. A direcção poderá, neste último caso, delegar poderes no secretário-geral.

O artigo 26.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 26.º

Constituem receitas da Associação:

- a) As jóias de inscrição e o valor das quotas a fixar em assembleia geral;
- b) O produto de cobrança de serviços a prestar aos associados;
- c) Juros de variada natureza.
- d) Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei.

ARTIGO 32.º

(Eliminado.)

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DE ELVAS

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

Os artigos 45.º e 46.º dos estatutos desta Associação passam a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 45.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

ARTIGO 46.º

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação tomada com o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

ARTIGO 52.º

Considerado sem efeito.

(Registado no Ministério do Trabalho nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)