

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 17

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

1.ª SÉRIE

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 17	p. 1137-1176	8. MAIO - 1979
-----------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/Portarias:

- Autorização de laboração contínua à firma Hortimar — Companhia Congeladora de Produtos da Horta e do Mar, S. A. R. L. .... 1139
- Autorização de laboração contínua à firma Barata Pinheiro & C.ª L.ª ..... 1139
- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalo-mecânicos ..... 1140
- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector de vinhos ..... 1140

#### Portarias de extensão:

- PE do CCT entre a Ancipa — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. Nacional de Pessoal da Ind. de Doçaria do Dist. de Lisboa ..... 1141
- PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas ..... 1141
- PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e outro e o Sind. dos Vidreiros e Oficinas Correlativos do Dist. de Aveiro ..... 1142
- PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Transportes Rodoviários em Automóveis Ligeiros e outras e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e outras ..... 1143

#### Convenções colectivas do trabalho:

- CCT entre a Ancipa — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Oficinas Correlativos do Dist. do Porto ..... 1143
- CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. de Coimbra e outro ..... 1158
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e outra e o Sind. dos Tanoeiros de Portugal — Alterações ..... 1162
- ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Constituição da comissão paritária ..... 1165
- CCT entre a Assimagra — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e o Sind. Livre dos Trabalhadores das Ind. de Construção Civil, Pedreiras, Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica do Alentejo e outros — Aditamento ..... 1166
- ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores de Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Rectificação ..... 1166

**Organizações do trabalho:****Sindicatos — Estatutos:***Constituição:*

- União Local dos Sindicatos de S. João da Madeira ..... 1167

*Alterações:*

- Sindicato dos Transportes Rodoviários do Dist. de Faro ..... 1172
- Sindicato dos Operários da Construção Civil do Dist. de Bragança ..... 1173
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção e Reparação Naval dos Dist. do Porto, Braga e Viana do Castelo ..... 1174
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Dist. de Lisboa ..... 1174
- Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários ..... 1174

**Associações patronais:***Alterações:*

- Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco e Vila Velha de Ródão ..... 1174

**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 de laboração contínua à firma

**Hortimar — Companhia Congeladora de Produtos da Horta e do Mar, S. A. R. L.**

#### Despacho

A firma Hortimar — Companhia Congeladora de Produtos da Horta e do Mar, S. A. R. L., com sede na Quinta do Mocho, Várzea, Santarém, e escritórios em Lisboa, na Rua do Actor Isidoro, 3-C, 1.º, esquerdo, requereu autorização para laborar continuamente na sua fábrica de industrialização de produtos hortícolas, nomeadamente ervilha, fava, feijão verde, pimento, brócolos, conve-flor e tomate.

Considerando que se trata de produtos sujeitos a rápida deterioração e perda de qualidade, quando não preparados e congelados imediatamente;

Considerando que parte destes produtos se destina à exportação, o que interessa incrementar;

Considerando ainda que a indústria de tomate, por exemplo, está já autorizada a trabalhar naquele regime:

É autorizada a laborar continuamente, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a firma Hortimar — Companhia Congeladora de Produtos da Horta e do Mar, S. A. R. L., na sua fábrica de industrialização de produtos hortícolas.

Ministérios do Trabalho e da Agricultura e Pescas, 11 de Abril de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*. — O Secretário de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas, *Mário Francisco Barreira da Ponte*.

---

### Autorização de laboração contínua à firma Barata, Pinheiro & C.ª, L.ª

#### Despacho

A firma Barata, Pinheiro & C.ª, L.ª, sediada na freguesia e concelho da Lousã, com indústria de extrusão de monofilamentos de polipropileno, requereu autorização para adoptar nas suas instalações fabris o regime de laboração contínua.

Considerando, por um lado, que a prática de tal regime permite, mercê da total utilização do equipamento instalado, aumentar consideravelmente a produção e reduzir os respectivos custos;

Considerando, por outro lado, que desde há vários anos vêm laborando nessas condições outras fábricas igualmente produtoras de filamentos (de poliéster e de acrílico):

cas igualmente produtoras de filamentos (de poliéster e de acrílico):

É autorizada a laborar continuamente, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a referida firma Barata, Pinheiro & C.ª, L.ª, na sua fábrica de extrusão de monofilamentos de polipropileno.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 28 de Março de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*.

**Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT  
para os trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalo-mecânicos**

Considerando que o contrato colectivo de trabalho vertical para a indústria metalúrgica e metalo-mecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6/79, de 15 de Fevereiro (tabelas salariais) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11/79, de 22 de Março, não se aplica aos trabalhadores metalúrgicos ao serviço das empresas pertencentes a sectores de actividade não representadas pelas associações patronais outorgantes;

Considerando a existência de trabalhadores metalúrgicos em áreas residuais de actividade económica em que, por falta de dinâmica contratual, por inexistência de associações patronais representativas ou ainda por outros motivos, não tem sido possível, pela via convencional, a actualização das suas condições de trabalho;

Atento o disposto no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho;

Considerando, por outro lado, que a regulamentação colectiva de trabalho constante da PRT para os trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalo-mecânicos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45/77, de 8 de Dezembro, carece de actualização;

Ouvidos os departamentos interessados:

É constituída, ao abrigo do disposto no n.º 3 do 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, uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores metalúrgicos dos sectores não metalúrgicos nem metalo-mecânicos, a qual terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério das Finanças e do Plano;

Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;

Dois representantes da Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal;

Dois representantes da Confederação da Indústria Portuguesa.

Ministério do Trabalho, 23 de Abril de 1979. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

---

**Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT  
para o sector de vinhos**

Considerando que as negociações para a revisão das condições de trabalho vigentes no sector entre a Associação dos Exportadores de Vinho do Porto, a Associação do Norte dos Comerciantes e Engarrafadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas e a Associação dos Comerciantes e Industriais de Bebidas Espirituosas e vários sindicatos representantes dos trabalhadores ao serviço das empresas representadas por aquelas Associações caíram numa situação de impasse que a tentativa de conciliação levada a cabo pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho não logrou ultrapassar;

Considerando que as partes rejeitaram o recurso a outras formas de solução do diferendo que pela lei lhes são facultadas;

Ouvidos os departamentos governamentais interessados:

É constituída ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76,

de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector dos vinhos, a qual terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério da Agricultura e Pescas;

Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Externo;

Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Interno;

Dois representantes dos sindicatos interessados;

Dois representantes das associações patronais interessadas.

Ministério do Trabalho, 23 de Abril de 1979. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

# PORTARIAS DE EXTENSÃO

## PE do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. Nacional de Pessoal da Ind. de Doçaria do Dist. de Lisboa

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1978, foi publicado o CCT celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional do Pessoal da Indústria de Doçaria do Distrito de Lisboa.

Considerando que ficaram abrangidos pelas condições de trabalho referidas, na área e âmbito da sua aplicação, apenas as empresas e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações outorgantes;

Considerando a vantagem de uniformização das condições de trabalho na área e âmbito de aplicação desta convenção;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1978, e não tendo sido 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 pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

### ARTIGO 1.º

As disposições do contrato colectivo de trabalho, celebrado entre a ANCIPA—Associação Nacional de

Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional do Pessoal da Indústria de Doçaria do Distrito de Lisboa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 1978, são tornadas extensivas às entidades patronais do mesmo sector económico e aos trabalhadores da mesma profissão ou de profissão análoga às previstas no contrato que, não se encontrando abrangidos pelas suas disposições, exerçam a sua actividade na área e âmbito do CCT.

### ARTIGO 2.º

A tabela salarial, aplicável por força do artigo anterior, produzirá efeitos desde 1 de Dezembro de 1978, podendo os encargos decorrentes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 19 de Abril de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

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

Entre o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates foram acordadas condições de trabalho, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1978.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela convenção referida as empresas representadas pela associação patronal outorgante;

Considerando a existência de empresas dos sectores de actividade de massas alimentícias, bolachas e chocolates, não filiados naquela associação que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho dos profissionais dos sectores de actividade referidos, no distrito do Porto.

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1979, ao qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações

introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

#### ARTIGO 1.º

1 — As condições de trabalho acordadas entre o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1978, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na associação patronal outorgante que, no distrito do Porto, exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (indústria de massas alimentícias, bolachas e chocolates) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias ali previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos no sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas 33.ª e 55.ª da convenção referida, por violarem, respectivamente, o disposto no n.º 1 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, e na alínea e) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

#### ARTIGO 2.º

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

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 29 de Março de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

### PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e outro e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1979, foi publicado o CCT para a indústria vidreira do distrito de Aveiro, celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., e o Sindicato dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro.

Considerando que apenas ficam abrangidas por esta convenção, para além do Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., as empresas filiadas na Associação outorgante;

Considerando que existem entidades patronais e trabalhadoras não filiadas nas associações outorgantes, embora em condições de o fazerem;

Considerando ainda o interesse e necessidade em se conseguir uma justa uniformização das condições de trabalho, na área distrital, para todo o sector;

Cumprindo o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1979, sem que fosse deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

#### ARTIGO 1.º

As disposições constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de

22 de Janeiro de 1979, celebrado entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., e o Sindicato dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro, são tornadas extensivas às relações de trabalho entre:

- a) Empresas que exerçam no distrito de Aveiro a actividade de transformação de vidro plano não estando filiadas na Associação outorgante e os trabalhadores ao seu serviço que se integrem nas categorias ali previstas, filiados ou não no Sindicato outorgante;
- b) Empresas já abrangidas pelo CCT e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias nele previstas, mas voluntariamente não inscritos no Sindicato outorgante.

#### ARTIGO 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1978, podendo os encargos daqui resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao máximo de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 29 de Março de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

**PE do CCT entre a Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários  
em Automóveis Ligeiros e outras  
e a Feder. dos Sind. dos Transportes Rodoviários e outras**

Entre a Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros, a Associação Nacional dos Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e outras associações sindicais foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39/78, de 22 de Outubro.

Por força do regime jurídico das relações colectivas de trabalho, a referida convenção abrange apenas as entidades patronais e os trabalhadores inscritos nas respectivas organizações outorgantes.

Considerando que no sector de actividade a que se destina o citado estatuto laboral existem empresas e trabalhadores que se não encontram filiados nas correspondentes associações de classe;

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização, legalmente possível, das condições de trabalho dos trabalhadores do sector de actividade em causa;

Cumprindo o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, mediante publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39/78, de 22 de Outubro, e ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado das Finanças, dos Transportes e Comunicações e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção consagrada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

**ARTIGO 1.º**

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros, a Associação Nacional dos Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Associação Nacional

dos Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros e a Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários e várias organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39/78, de 22 de Outubro, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, no continente, se dediquem à actividade nele regulada e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados nas associações sindicais outorgantes;
- b) A todas as entidades patronais filiadas ou não nas associações patronais signatárias que, no continente, se dediquem à actividade por aquele regulada, e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes nem em quaisquer outras representativas daqueles.

**ARTIGO 2.º**

É excluído da extensão ora determinada o n.º 1 da cláusula transitória n.º 1 por violar o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 8.º de Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

**ARTIGO 3.º**

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

Ministérios das Finanças e do Plano, dos Transportes e Comunicações e do Trabalho, 6 de Março de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado dos Transportes e Comunicações, *Rogério do Ouro Lameira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares  
e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e processo de alteração**

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

O presente contrato obriga, por um lado, as empresas individuais ou colectivas representadas pela

Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Delegação Regional Autónoma do Norte e, por outro, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real

e Viseu, exerçam a sua actividade ao serviço daquelas empresas. ..

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência e processos de alteração)

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais, e é válido por um ano, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, salvo se qualquer das partes o denunciar no todo ou em parte e salvo as alterações ulteriormente impostas por texto legal imperativo.

2 — A parte que denunciar o contrato manifestará a vontade de denúncia à outra parte, através da apresentação de uma proposta escrita que terá de ser apresentada até sessenta dias antes do termo do período de vigência.

3 — As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária que este contrato integra, têm eficácia retroactiva e produzirão efeitos a partir de 1 de Outubro de 1978.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Período de negociação)

1 — A parte que recebe a proposta tem um período de trinta dias para responder, aceitando ou contrapondo.

2 — Findo o prazo de trinta dias acima previsto sem que tenha havido resposta ou contraproposta considerar-se-á aceite o texto de revisão apresentado pela parte que tomar a iniciativa.

3 — Se tiver havido contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de três dias a contar da sua entrega.

4 — As negociações terão a duração de quinze dias, prorrogáveis por igual período.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Comissão arbitral)

1 — Se as negociações se gorarem, constituir-se-á, logo no dia imediato, uma comissão arbitral para dirimir o litígio.

2 — A comissão será formada por três elementos, nomeando cada uma das partes o seu árbitro e sendo o terceiro escolhido pelos árbitros de parte.

3 — A comissão arbitral terá de concluir os seus trabalhos no prazo máximo de vinte dias.

4 — Qualquer das partes poderá requerer em qualquer fase das negociações directas ou da arbitragem elementos às entidades oficiais competentes e o apoio dos serviços do Ministério do Trabalho.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores de qualquer sexo abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais indicadas e definidas no anexo I.

2 — Não é permitida a criação de categorias profissionais diferentes das enumeradas no anexo referido no número anterior.

3 — No prazo de sessenta dias a contar da entrada em vigor do presente contrato, as entidades patronais procederão à classificação de todos os seus trabalhadores, com a comunicação prévia ao Sindicato, que, sempre que a classificação não respeite as imposições da lei ou deste contrato, promoverá as necessárias correcções.

4 — Para efeito do número anterior a entidade patronal ouvirá também os delegados sindicais ou a comissão de trabalhadores, caso tais órgãos existam na empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1 — Não poderão ser admitidos na profissão indivíduos menores de 16 anos ou que não possuam habilitação literária legal mínima.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores é feita a título experimental, por um período não superior a quinze dias, durante o qual o trabalhador pode ser despedido sem direito a indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se logo efectiva, contando-se porém a antiguidade desde o início do período experimental.

3 — Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de experiência.

4 — Não haverá período experimental quando o trabalhador transite de entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, no acto de admissão.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Contratos a prazo)

1 — A admissão de trabalhadores a prazo ficará subordinada às determinações do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, ou à legislação posterior que imperativamente revogar aquele diploma.

2 — Na admissão de trabalhadores a prazo, podem as entidades patronais dar preferência a profissionais



que figurem como desempregados nos ficheiros do Sindicato ou no serviço de colocação do Serviço Nacional de Emprego.

3 — A entidade patronal que pretender celebrar contratos a prazo poderá consultar o Sindicato, que se obriga a responder no prazo de três dias.

#### Cláusula 9.ª

##### (Substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato de trabalho se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório, ou por motivo não imputável ao substituído é sempre considerada provisória e só durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — Se o trabalhador substituto continuar ao serviço durante, pelo menos, doze dias após o regresso do substituído, a sua admissão considerar-se-á, todavia, definitiva e produzirá efeitos a contar desde o início da admissão provisória.

3 — A entidade patronal compete fazer a comunicação, por escrito, ao Sindicato, de todas as admissões provisórias que efectuar ao abrigo desta cláusula, bem como a sua transformação em definitivas, devendo ainda o carácter provisório da admissão constar sempre de documento escrito assinado pela entidade patronal e pelo trabalhador substituto.

4 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído, não podendo auferir menor retribuição do que a que aquele vinha auferindo.

5 — O trabalhador substituto tem ainda direito, enquanto ao serviço, a preencher qualquer vaga que se verifique na empresa, dentro da sua categoria, independentemente mesmo daquela para que foi contratado, considerando-se essa admissão para essa vaga como definitiva e a produzir efeitos desde a data da admissão provisória, para contagem de antiguidades.

#### Cláusula 10.ª

##### (Quadro e obrigatoriedade de acesso)

##### A — Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

1 — Serão obrigatoriamente classificados como aspirantes todos os trabalhadores que ingressem na carreira, excepto o pessoal feminino.

2 — Será de dois anos o período máximo de permanência na categoria de aspirante, pelo que, dentro daquele prazo, todos serão obrigatoriamente promovidos à categoria de auxiliar.

3 — Nenhum trabalhador poderá permanecer na categoria de auxiliar por mais de três anos.

4 — Também nenhum trabalhador poderá permanecer na categoria de oficial de 3.ª por mais de três anos, podendo, no entanto, requerer, logo que com-

plete dois anos de categoria, exame de ascenso a oficial de 2.ª

5 — O oficial de 2.ª com três anos de permanência em tal categoria poderá também requerer exame de ascenso a oficial de 1.ª

6 — O lugar de mestre é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.ª, com, pelo menos, quatro anos de categoria.

7 — Será de dois anos o período máximo de permanência na categoria de ajudante, pelo que, dentro daquele prazo, todas serão obrigatoriamente promovidas a operárias de 2.ª

8 — Nenhuma trabalhadora poderá permanecer na categoria de operária de 2.ª por mais de três anos.

9 — As operárias de 1.ª poderão ascender a oficial de 3.ª mediante exame.

##### B — Pessoal de fabrico de biscuitaria

10 — Serão obrigatoriamente classificados como aspirantes todos os trabalhadores que ingressem na carreira.

11 — Será de dois anos o período máximo de permanência na categoria de aspirante, pelo que, dentro daquele prazo, todos serão obrigatoriamente promovidos à categoria de auxiliar.

12 — Nenhum trabalhador poderá permanecer na categoria de auxiliar por mais de três anos.

13 — Também nenhum trabalhador poderá permanecer na categoria de oficial de 3.ª por mais de três anos, podendo, no entanto, requerer, logo que complete dois anos de categoria, exame de ascenso a oficial de 2.ª

14 — O oficial de 2.ª com três anos de permanência em tal categoria poderá também requerer exame de ascenso a oficial de 1.ª

15 — O lugar de encarregado é provido pela entidade patronal, devendo a escolha recair em oficial de 1.ª com, pelo menos, dois anos de categoria.

§ 1.º Para as categorias superiores a oficial de 3.ª e a operária de 2.ª, a promoção só é obrigatória existindo vaga no quadro, assistindo ao trabalhador rã provido a faculdade de rescindir o contrato.

§ 2.º A proporção de pessoal, em relação às diferentes categorias, é a constante do anexo II.

##### C — Serviços complementares

16 — Será de dois anos o período máximo de permanência na categoria de ajudante.

17 — Será de três anos o período máximo de permanência na categoria de operária de 2.ª

#### Cláusula 11.ª

##### (Exames profissionais)

1 — Os exames referidos na cláusula anterior, serão requeridos ao Sindicato e efectuados perante um júri na escola profissional, se a houver, e, não havendo, no local de trabalho.

2 — O júri será nomeado pelo Sindicato e pela Ancipa — Delegação Regional Autónoma do Norte.

3 — Os exames serão feitos de acordo com os programas previamente estabelecidos pelo Sindicato e pela Ancipa — Delegação Regional Autónoma do Norte, segundo a especialidade dos candidatos.

4 — Sempre que haja aprovação, será averbada a nova categoria na carteira profissional.

5 — Se o exame não puder realizar-se por facto imputável à associação patronal, o trabalhador será submetido a exame por decisão unilateral do Sindicato.

6 — Entender-se-á que o exame se não realize pelo facto imputável à associação patronal quando esta, notificada pelo Sindicato, através de carta registada, para escolha de júri e marcação do dia e local para exame não determine realização do mesmo exame no prazo de trinta dias.

#### Cláusula 12.ª

##### (Mudança de entidade patronal)

Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, a nova entidade patronal deverá, pelo menos, manter-lhe a categoria profissional constante da carteira, excepto se a categoria for a de mestre e não houver vaga na empresa, caso em que poderá ser admitido como oficial de 1.ª

#### Cláusula 13.ª

##### (Previsão do pessoal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a, sempre que possível, organizar um quadro do pessoal correspondente às necessidades de mão-de-obra para cada período de doze meses.

#### Cláusula 14.ª

##### (Relação nominal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e remeter, em sextuplicado, ao competente departamento do Ministério do Trabalho, para aprovação, e no prazo de trinta dias após a entrada em vigor deste contrato e, nos anos seguintes, até 31 de Janeiro, um quadro de pessoal ao seu serviço, utilizando, para isso, impressos de modelo n.º 674, determinado pelo Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho.

2 — Depois de visados, aquele Ministério remeterá um exemplar a cada uma das seguintes entidades:

entidade patronal, Sindicato, associação patronal, caixa de previdência e Serviço Nacional de Emprego.

3 — As formalidades constantes dos pontos 1 e 2 serão dispensáveis enquanto a entidade patronal cumprir o disposto no Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho, através do envio do modelo n.º 674, devidamente preenchido.

### CAPÍTULO III

#### Retribuições mínimas ao trabalhador

#### Cláusula 15.ª

##### (Retribuição mensal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês e têm direito, conforme as suas categorias, às retribuições mínimas fixadas no anexo III.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora ou o salário/dia, utilizar-se-ão as seguintes fórmulas:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12 \text{ (meses)}}{\text{Número de horas/semana} \times 52 \text{ (semanas)}}$$

$$\text{Salário/dia} = \frac{\text{Ordenado mensal}}{30 \text{ dias}}$$

#### Cláusula 16.ª

##### (Funções inerentes a outras categorias)

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

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esses serviços.

#### Cláusula 17.ª

##### (Subsídio de Natal)

1 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100 % da remuneração mensal.

2 — Porém, os trabalhadores admitidos no decorrer do próprio ano terão direito ao subsídio proporcional.

3 — No ano da cessação de contrato de trabalho respeitar-se-á a regra da proporcionalidade.

#### Cláusula 18.ª

##### (Subsídio de Natal para militares)

1 — No ano de ingresso no serviço militar, os trabalhadores receberão, até quinze dias antes da respectiva incorporação, uma quota-parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo decorrente entre 1 de Janeiro e a data da incorporação.

- 2 — Quando regressados do serviço militar, os trabalhadores têm direito à totalidade do subsídio de Natal, independentemente da data em que retomem o serviço na empresa.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 19.ª**

##### **(Horário de trabalho)**

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas, em seis dias semanais.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas e não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem comportar períodos de trabalho superiores a cinco horas.

3 — Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste contrato, compete à entidade patronal estabelecer o horário dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — No entanto, os horários de trabalho, bem como as suas alterações, só poderão entrar em vigor mediante acordo prévio da maioria dos trabalhadores, obtido por votação secreta daqueles que sejam abrangidos por tal horário.

#### **Cláusula 20.ª**

##### **(Trabalho extraordinário)**

1 — Só é permitida a realização de trabalho extraordinário quando verificadas as três seguintes condições:

- a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e este ter dado o seu acordo, salvo se implicar acabamento de serviço;
- b) Concessão de um período de descanso de quinze minutos, remunerados, após o termo do trabalho normal, se o trabalho extraordinário previsto tiver duração igual ou superior a duas horas e quando não implique acabamento de serviço pendente;
- c) Garantia, pela entidade patronal, de transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho extraordinário se inicie e termine a horas em que não haja as normais carreiras de transportes públicos, a residência do trabalhador fique a mais de 2 km de distância do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meios próprios de transporte.

#### **Cláusula 21.ª**

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

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou chefia.

2 — O pedido de isenção deverá ser remetido ao competente serviço do Ministério do Trabalho, acompanhado da concordância do trabalhador e de parecer favorável do sindicato, o qual deve ser dado no período máximo de dez dias.

3 — Os trabalhadores, para os quais for autorizada a isenção das disposições de horário de trabalho, terão direito a uma retribuição especial, nunca inferior a 20 % do salário que estavam efectivamente a receber, não podendo, contudo, ser aumentada a duração do seu período normal de trabalho.

#### **Cláusula 22.ª**

##### **(Retribuições de trabalho extraordinário)**

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma retribuição especial correspondente a 50 % sobre o valor do trabalho normal nas duas primeiras horas. Se, porém, o trabalho extraordinário se prolongar para além de duas horas, será todo ele remunerado com o acréscimo de 100 %.

2 — Para efeitos do número anterior e sempre que seja necessário calcular o valor/hora, usar-se-á a fórmula prevista na cláusula 15.ª

#### **Cláusula 23.ª**

##### **(Retribuições de trabalho nocturno)**

O trabalho prestado segundo o horário nocturno será retribuído com um acréscimo de 50 % sobre o salário diurno, e o prestado com carácter esporádico será retribuído com o acréscimo de 25 %, sem prejuízo também dos acréscimos devidos por trabalho extraordinário, quando este haja lugar em ambos os casos.

## **CAPÍTULO V**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Cláusula 24.ª**

##### **(Aquisição de direito a férias)**

1 — O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil, sendo tal direito irrenunciável.

2 — O direito a férias, bem como ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao da sua admissão.

3 — Porém, o trabalhador terá, logo no ano da sua admissão, direito a férias e respectivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço que mediar entre a data da admissão e 31 de Dezembro.

#### **Cláusula 25.ª**

##### **(Período de férias)**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, a trinta dias de férias remuneradas.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão direito ainda a um subsídio de férias de igual montante.

3 — Tanto a retribuição correspondente ao período de férias como o respectivo subsídio serão pagos antes do início as férias.

#### Cláusula 26.ª

##### (Fixação da época de férias)

1 — A fixação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração de mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deve ser concedida, sempre que a solicitem e seja possível, a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4 — A época de férias tem de ser entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo acordo das partes.

5 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

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

7 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas de funcionamento da empresa determinarem adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 27.ª

##### (Encerramento total para férias)

1 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério do Trabalho, encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento durante, pelo menos, vinte e um dias consecutivos, pagando aos trabalhadores que tiverem direito a maior período de férias a retribuição e subsídio de férias correspondente à diferença ou, se os trabalhadores assim o preferirem, permitindo o gozo do período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

2 — Nos casos de encerramento total, deve ser mantido de ano para ano o mês de encerramento.

#### Cláusula 28.ª

##### (Interrupção de férias)

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

#### Cláusula 29.ª

##### —(Violação do direito de férias)

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 30.ª

##### (Trabalhadores no serviço militar)

Com os trabalhadores chamados ao cumprimento do serviço militar observar-se-á o seguinte:

- Sendo conhecida a data da incorporação no serviço militar, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias e respectivo subsídio vencidos nesse ano;
- Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração correspondente às férias, acrescidas do respectivo subsídio;
- Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias nesse ano;
- Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções, qualquer que seja a época do ano em que regressem e como se sempre tivessem estado ao serviço da entidade patronal.

#### Cláusula 31.ª

##### (Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

## SECÇÃO II

### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 32.ª

##### (Descanso semanal)

1 — O descanso semanal será obrigatoriamente ao domingo.

2 — Para além do dia completo de descanso dominical, beneficiará ainda o trabalhador de mais metade do período normal diário de trabalho como descanso semanal complementar.

3 — Atendendo às características específicas da indústria, será obrigatório o trabalho nos dias 24 e 31 de Dezembro, ainda que domingo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Remuneração)

1 — O trabalho prestado nos domingos que recaiam em 24 e 31 de Dezembro, em dia de descanso semanal, feriado ou metade do período normal de descanso semanal complementar, será pago com o acréscimo de 150 % da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia feriado dará ainda direito a descanso num dos três dias imediatos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — São feriados obrigatórios: 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, 25 de Abril, Sexta-Feira Santa, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro e feriado municipal.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído por um feriado cuja data será acordada entre o Sindicato, a associação patronal e o trabalhador.

#### SECÇÃO III

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Definição de faltas)

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

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

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Tipo de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura de casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos do n.º 4 da presente cláusula;
- c) 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 membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) Um dia, por nascimento de filhos;
- g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da presente cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais e filhos e, em afinidade, sogros, genros, noras, padrastos, madrastras e enteados;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos e cunhados.

5 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Comunicação, prova e efeitos das faltas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias, em impresso próprio fornecido pela entidade patronal, de acordo com o modelo do anexo IV, e que será fornecido ao trabalhador logo que o solicite.

2 — Preenchido o impresso pelo trabalhador, será logo rubricado pela entidade patronal ou pelo seu

representante, que fará entrega imediata do respectivo duplicado ao trabalhador.

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

4 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Mediante a entrega pelo trabalhador de documento de justificação, a entidade patronal, logo que lhe seja possível, fará entrega ao trabalhador de impresso segundo o modelo do anexo V, considerando a falta justificada ou injustificada.

6 — Se a entidade patronal tiver dúvidas quanto à justificação ou injustificação da falta, poderá exigir do trabalhador prova da veracidade do motivo indicado, que este terá de fornecer no prazo de dez dias, devendo a entidade patronal decidir no prazo de trinta dias.

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 36.ª, desde que não excedam dez horas por mês, além das concedidas na legislação actual e complementar, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

9 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 36.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

10 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

11 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

12 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

13 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente, havendo, no entanto, uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais.

#### Cláusula 38.ª

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### SECÇÃO IV

##### Impedimentos prolongados

#### Cláusula 39.ª

##### (Regime)

Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, devendo a apresentação do trabalhador fazer-se nas condições previstas na lei.

#### SECÇÃO V

##### Cessação do contrato

#### Cláusula 40.ª

##### (Causas da extinção)

O contrato de trabalho extingue-se:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, havendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- e) Por outras causas previstas na lei e nos termos desta.

#### Cláusula 41.ª

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem indirectamente 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 executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 42.ª

##### (Processo disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integrem o conceito de justa causa no artigo anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da 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.

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

3 — 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.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o

despedimento, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — 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.

6 — 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.

7 — 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 de suspensão do despedimento.

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

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser 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.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda da retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), e) e f) da cláusula anterior.

#### Cláusula 43.ª

##### (Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador com justa causa)

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 ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 desta cláusula confere ao trabalhador direito à indemnização de despedimento nos termos legais.

#### Cláusula 44.ª

##### (Nulidade de despedimento)

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade

ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2— O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente 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 pela indemnização de antiguidade prevista no artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, 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 insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dá lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquelas entidades, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

5— Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da 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 ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a trinta dias.

#### Cláusula 45.ª

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

1— O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicar 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 do aviso prévio em falta.

#### Cláusula 46.ª

##### (Certificado a entregar ao trabalhador)

1— Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade

patronal ou gestor público deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2— O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO VI

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO VI

##### Trabalho feminino

#### Cláusula 47.ª

##### (Benefícios gerais)

São especialmente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Durante a gravidez e até três meses após o parto, trabalhos compatíveis com o seu estado físico-psíquico, sem quebra da retribuição;
- b) Noventa dias de dispensa na altura do parto, cujo pagamento será feito pela respectiva instituição de previdência, pagando a entidade patronal qualquer diferença, se a houver;
- c) Dispensa diária por dois períodos de meia hora cada um, às mães que amamentem os seus filhos, durante oito meses após o parto;
- d) Dispensa, com vencimento, da comparência ao trabalho durante dois dias por mês.

2— É expressamente vedado às mulheres cozer ao forno.

#### Cláusula 48.ª

##### (Proibição de despedimento)

1— Fica vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2— A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescido das indemnizações previstas na cláusula 44.ª

#### SECÇÃO VII

##### Trabalho de menores

#### Cláusula 49.ª

##### (Generalidades)

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo



especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Benefícios para estudantes)

Os menores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino poderão deixar os locais de trabalho, nos dias em que tenham aulas, até uma hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem no final de cada período escolar, por documento emitido pela escola, frequência regular e bom aproveitamento.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Despedimentos)

O despedimento sem justa causa de menores, ainda que feito por virtude de reorganização da empresa, confere-lhes direito a uma indemnização, pelo menos, dupla da prevista na cláusula 44.<sup>a</sup>, se outra maior lhes não for devida nos termos da lei.

### CAPÍTULO VII

#### Formação profissional

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Deveres das empresas)

1 — As empresas devem contribuir para o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, concedendo, para tanto, sempre que possível, àqueles que o solicitem e mereçam parecer favorável do Sindicato a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2 — Deverão ainda as empresas cooperar, dentro das suas possibilidades, com o Sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação e valorização de cursos de formação.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de formação e aperfeiçoamento postos à sua disposição.

### CAPÍTULO VIII

#### Previdência e acidentes de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Subsídios de doença)

No caso de internamento hospitalar, a entidade patronal pagará a diferença entre a remuneração nor-

mal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Previdência, até ao limite de cento e vinte dias por ano.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Acidentes de trabalho)

1 — Em caso de incapacidade temporária, até ao limite de doze meses, a entidade patronal completará o vencimento do trabalhador sinistrado, pagando, enquanto durar tal incapacidade, a diferença entre o subsídio do seguro e o vencimento normal do trabalhador.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial até 50 %, proveniente de acidente de trabalho, deve a entidade patronal conseguir a reconversão do sinistrado para funções compatíveis, conseguindo-se que a soma da pensão paga pelo seguro e os proventos salariais da nova função assegurem, pelo menos, um total igual ao auferido pelos trabalhadores equiparados ao sinistrado antes da ocorrência do sinistro.

### CAPÍTULO IX

#### Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

#### SECÇÃO I

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem recorrer aos meios técnicos possíveis ao seu alcance e compatíveis com as suas necessidades financeiras e outras para assegurar as melhores condições de trabalho, no que diz respeito a temperatura, humidade e ruído.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Fiscalização)

A fiscalização dos citados estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria regulada neste capítulo, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Inspecção de Trabalho e Direcção-Geral de Saúde.

#### SECÇÃO II

#### Comissão de segurança

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Instituição)

1 — Nas empresas que empreguem quarenta ou mais trabalhadores haverá, obrigatoriamente, uma comissão de segurança.

2 — Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo Sindicato e outros dois designados pela empresa, que elegem o encarregado

3 — Esses quatro elementos elegerão de entre si o presidente da comissão.

4 — A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e pelo assistente social, nas empresas onde existam aqueles dois trabalhadores.

5 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas normais de serviço, mas sem perda de retribuição ou de quaisquer outras regalias.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Atribuições)

1 — As comissões de segurança têm, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) Elaborar e alterar o regulamento de higiene e segurança da empresa e zelar pelo seu cumprimento;
- b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança do trabalho;
- c) Verificar o cumprimento das disposições legais e do constante deste contrato e demais instruções relativas a higiene e segurança;
- d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da direcção e de todos os trabalhadores da empresa, com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
- e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas de higiene e segurança;
- f) Colaborar com os correlativos serviços de limpeza e, também, com os serviços de primeiros socorros;
- g) Estudar circunstancialmente as causas de todos os acidentes de trabalho ocorridos na empresa, incluídos os que não dão origem a quaisquer incapacidades;
- h) Apresentar, em relação a cada acidente, as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;
- i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez, ou transferidos do posto de trabalho, recebam formação, instrução e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- j) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção de Trabalho e ao Sindicato, ficando os respectivos originais permanentemente à disposição das entidades fiscalizadoras;
- l) Nomear e destituir os encarregados de segurança.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Reuniões)

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo ser elaborada acta de cada reunião.

2 — Haverá reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência de acidentes o aconselhem, ou metade dos membros o solicitem.

3 — Os representantes sindicais podem assistir tanto às reuniões ordinárias como às extraordinárias.

#### SECÇÃO III

##### Encarregados de segurança

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Competência)

1 — Quando, face ao número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança, as suas atribuições passam a competir ao encarregado de segurança.

2 — Todavia, mesmo que aquela comissão exista, também haverá, pelo menos, um encarregado de segurança, a quem compete secretariar aquela comissão e ser porta-voz dos trabalhadores sobre condições de higiene, segurança e comodidade no trabalho, quer junto da direcção da empresa, quer ainda junto das entidades oficiais competentes, quer mesmo junto do Sindicato.

3 — O encarregado de segurança goza dos direitos e prerrogativas de que gozam os dirigentes sindicais.

4 — O encarregado de segurança deve possuir comprovada especialização em matéria de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, bem como frequentar anualmente cursos, visando o melhor desempenho das suas funções.

#### CAPÍTULO X

##### Disciplina

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, consistente em acção ou omissão, desde que uma e outra sejam dolosas e haja violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Suspensão do trabalhador)

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender a retribuição até à conclusão do respectivo processo.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são apenas as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com perda de retribuição, de um a nove dias, no máximo de trinta dias por ano;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — Sobre as retribuições perdidas nos termos da alínea c) do número anterior são devidas contribuições às instituições de previdência.

### CAPÍTULO XI

#### Comissão paritária

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Sua composição e funções)

1 — É criada, no prazo de quarenta e cinco dias, a contar da data da assinatura deste contrato, uma comissão paritária, formada por dois representantes sindicais e dois da associação, à qual compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2 — A referida comissão tem igualmente os poderes previstos na lei para as comissões de conciliação e julgamento.

3 — No caso de desacordo entre os representantes sindicais e os da associação patronal, será por todos nomeado um árbitro, que decidirá.

### CAPÍTULO XII

#### Regulamentos internos

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Sua admissibilidade)

Dentro dos limites deste contrato e das normas legais, compete às entidades patronais elaborar regulamentos internos e fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Entrada em vigor)

1 — Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao Sindicato.

2 — O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores, manifestado em votação secreta, os quais se deverão pronunciar.

3 — As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno aprovado e a distribuí-lo de seguida a todos os trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Quotizações)

1 — Compete às associações sindicais estabelecer o valor e proceder à cobrança das quotas sindicais dos trabalhadores seus sindicalizados ou das associações suas filiadas.

2 — Podem as entidades patronais proceder à cobrança da quotização sindical caso os seus trabalhadores, por declaração individual, assim o entendam e autorizem.

3 — As entidades patronais enviarão mensalmente ao Sindicato uma relação nominal donde constem os vencimentos e categorias dos seus trabalhadores nele sindicalizados.

### CAPÍTULO XIII

#### Sanções à entidade patronal

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Montante e destino)

A infracção, por parte da entidade patronal, das disposições constantes deste contrato constituirá violação dos leis do trabalho e como tal será sancionada nos termos da lei.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Manutenção das regalias adquiridas)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria ou retribuição nem perda de regalias já anteriormente concedidas.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais ou contratuais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

Todas as entidades patronais abrangidas por este contrato fornecerão ao pessoal ao seu serviço o pequeno-almoço, desde que iniciem o período de trabalho antes das 8 horas.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Fatos de trabalho)

As entidades patronais comprometem-se ainda a fornecer, de sua conta, aventais e toucas ao pessoal masculino e batas, aventais e toucas ao pessoal feminino.

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### (Aumento mínimo de retribuição)

1 — A todos os trabalhadores que à entrada em vigor deste contrato não tenham beneficiado do aumento mínimo de 10 % será assegurado aquele aumento, até ao montante máximo de 18 000\$.

2 — Excluem-se, porém, os trabalhadores que tenham tido aumentos salariais no ano de 1978, no caso de tal aumento ser igual ou superior à percentagem prevista no n.º 1.

Porto, 9 de Janeiro de 1979.

Pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Oficinas Correlativas do Distrito do Porto:

*Lúcio da Rocha Casanova.  
Bernardino Duarte João Pereira.  
Francisco Pereira Ribeiro.  
Manuel Ferreira Soares.*

Pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares — Delegação Regional Autónoma do Norte:

*(Assinatura ilegível.)  
Manuel José Machado.  
Artur Ferreira Fernandes.*

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### Definições

##### A — Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

**Mestre.** — É o profissional que dirige o fabrico, distribui e coordena as tarefas e fiscaliza e participa em todas as fases de trabalho.

**Oficial de 1.ª** — É o profissional devidamente habilitado e apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de pastelaria e confeitaria que substitui o mestre nas suas faltas e impedimentos.

**Oficial de 2.ª** — É o profissional que substitui o oficial de 1.ª nas suas faltas e impedimentos e o coadjuva no exercício das suas funções.

**Oficial de 3.ª** — É o profissional que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando os trabalhadores daquelas categorias.

**Auxiliar.** — É o profissional que presta auxílio nas operações de fabrico.

**Aspirante.** — É todo aquele que pretende seguir a carreira profissional, mas, não tendo ainda quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, arrumando ainda as instalações.

**Operária de 1.ª** — É a profissional que executa trabalhos de fabrico, coadjuvando os oficiais nas suas tarefas, competindo-lhe igualmente trabalhos de arrumação e limpeza.

**Operária de 2.ª** — É a profissional que coadjuva as operárias de 1.ª, substituindo-as nas suas faltas e impedimentos.

**Ajudante.** — É a profissional que se inicia na profissão, coadjuvando nos trabalhos de limpeza e arrumação.

##### B — Pessoal de fabrico de biscuitaria

**Encarregado.** — É o profissional que dirige e coordena os serviços de fabrico de biscoitos, neles participando.

**Oficial de 1.ª** — É o profissional devidamente habilitado e apto para o exercício de todas as tarefas de fabrico de biscuitaria, podendo substituir o encarregado nas suas faltas e impedimentos.

**Oficial de 2.ª** — É o profissional que substitui o oficial de 1.ª nas suas tarefas e impedimentos e o coadjuva no exercício das suas funções.

**Oficial de 3.ª** — É o profissional que se prepara para ascender às categorias superiores, coadjuvando e substituindo, nas suas faltas e impedimentos, os trabalhadores daquelas categorias.

**Auxiliar.** — É o profissional que presta auxílio nas operações de fabrico de biscuitaria.

**Aspirante.** — É todo aquele que se inicia na profissão e, não possuindo embora quaisquer aptidões técnicas, presta auxílio nas operações de fabrico e no transporte de matérias-primas, produtos acabados e outros, ajudando ainda na arrumação e limpeza das instalações.

##### C — Serviços complementares

**Encarregada.** — É a profissional que dirige e coordena os serviços complementares de fabrico, neles participando.

**Operária de 1.ª** — É a profissional que executa tarefas complementares de fabrico, mecânicas ou manuais, compatíveis com o seu sexo e com exclusão das perfeitamente definidas para o trabalho masculino, efectuando operações de empacotamento e tarefas directamente relacionadas com a embalagem, competindo-lhe ainda a limpeza do local de trabalho.

**Operária de 2.ª** — É a profissional que coadjuva a operária de 1.ª e a substitui nas faltas ou impedimentos.

**Ajudante.** — É a trabalhadora que coadjuva as operárias de 1.ª ou 2.ª no exercício das suas funções, substituindo-as nas suas funções, ficando expressamente encarregada da limpeza.

## ANEXO II

### Densidades de quadros

##### A — Pessoal de fabrico de pastelaria e confeitaria

1 — O lugar de mestre não poderá ser exercido pela entidade patronal a não ser que esta exerça as funções, devendo neste caso constar do quadro de pessoal.

2—É obrigatória a existência de mestre em todas as firmas com cinco ou mais trabalhadores de fabrico ao seu serviço.

3—É obrigatória a existência de oficial de 1.<sup>a</sup> em todas as firmas, sendo, todavia, dispensado nas empresas com menos de cinco trabalhadores onde exista mestre.

4—O número de oficiais de 2.<sup>a</sup> não pode exceder o total dos profissionais das categorias superiores.

5—O número de oficiais de 3.<sup>a</sup> não pode exceder o dobro dos oficiais de 2.<sup>a</sup>

6—O número de auxiliares não poderá exceder o número de oficiais de 3.<sup>a</sup>

7—Os aspirantes não poderão exceder a metade dos auxiliares.

8—É obrigatória a existência de operárias de 1.<sup>a</sup>, desde que haja duas operárias.

9—As operárias de 2.<sup>a</sup> não podem exceder o dobro das operárias de 1.<sup>a</sup>

10—As ajudantes não podem exceder as operárias de 2.<sup>a</sup>

#### B — Pessoal de fabrico de biscoitaria

11—O lugar de encarregado não poderá nunca ser exercido pela entidade patronal, a não ser que esta exerça de forma efectiva tal função, devendo, neste caso, constar do quadro de pessoal.

12—É obrigatória a existência de encarregado em todas as empresas que ocupem, neste serviço, oito ou mais trabalhadores.

13—É obrigatória a existência de oficial de 1.<sup>a</sup>

14—O número de oficiais de 2.<sup>a</sup> não poderá exceder o número dos profissionais de categorias superiores.

15—O número de oficiais de 3.<sup>a</sup> não pode exceder o número dos profissionais de categoria superior.

16—Os auxiliares não podem exceder o número total de oficiais.

17—Os aspirantes não podem exceder metade do número de auxiliares.

#### C — Serviços complementares

18—É obrigatória a existência de encarregada nas empresas que ocupem nestes serviços vinte e cinco ou mais trabalhadores.

19—É obrigatória a existência de operária de 1.<sup>a</sup>

20—O número de operárias de 2.<sup>a</sup> não pode exceder o triplo das operárias de 1.<sup>a</sup>

21—O número de ajudantes não poderá exceder o número de operárias de 2.<sup>a</sup>

### ANEXO III

#### Tabelas salariais

##### A — Fabrico de pastelaria e confeitaria

Mestre .....	13 400\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	12 000\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	10 250\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	8 900\$00
Auxiliar do 3. <sup>o</sup> ano .....	7 600\$00
Auxiliar do 2. <sup>o</sup> ano .....	6 900\$00
Auxiliar do 1. <sup>o</sup> ano .....	6 200\$00
Aspirante do 2. <sup>o</sup> ano .....	4 900\$00
Aspirante do 1. <sup>o</sup> ano .....	4 100\$00
Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	4 900\$00
Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	4 100\$00
Operária de 1. <sup>a</sup> .....	7 000\$00
Operária de 2. <sup>a</sup> .....	6 700\$00

##### B — Fabrico de biscoitaria

Encarregado .....	8 700\$00
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	8 300\$00
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	7 800\$00
Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	7 000\$00
Auxiliar .....	6 300\$00
Aspirante do 2. <sup>o</sup> ano .....	4 900\$00
Aspirante do 1. <sup>o</sup> ano .....	4 100\$00

##### C — Serviços complementares

Encarregada .....	7 100\$00
Operária de 1. <sup>a</sup> .....	6 700\$00
Operária de 2. <sup>a</sup> .....	6 300\$00
Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....	4 900\$00
Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....	4 100\$00

### ANEXO IV

(a que se refere a cláusula 37.<sup>a</sup>, n.º 1)

#### COMUNICAÇÃO DE FALTAS

Nome ...  
Entidade patronal ...  
Dias de falta: de .../.../... a .../.../...  
Motivo ...  
(Localidade) .../.../...  
O Trabalhador,  
...

Recebi a comunicação de faltas do trabalhador n.º ...  
Nome ...  
Referente aos dias de .../.../... a .../.../...  
(Localidade) .../.../...

A Entidade Patronal,  
...

### ANEXO IV

(a que se refere a cláusula 37.<sup>a</sup>, n.º 2)

#### COMUNICAÇÃO DE FALTAS

##### Duplicado

Nome ... trab. n.º ...  
Entidade patronal ...  
Dias de falta: de .../.../... a .../.../...  
Motivo ...  
(Localidade) .../.../...  
O Trabalhador,  
...

Recebi a comunicação de faltas do trabalhador n.º ...  
Nome ...  
Referente aos dias de .../.../... a .../.../...  
(Localidade) ..., .../.../...

A Entidade Patronal,  
...

#### ANEXO V

(a que se refere a cláusula 37.ª, n.º 5)

#### PROVA PARA JUSTIFICAÇÃO DE FALTA E DECISÃO DA ENTIDADE PATRONAL

##### Duplicado

Recebi a prova para justificação de faltas do trabalha-  
dor ..., n.º ..., referente aos dias .../.../... a .../.../...  
(Localidade) ..., .../.../...

A Entidade Patronal,  
...

Em face da prova para justificação de falta apresentada  
em .../.../..., considere as faltas dadas nos dias .../.../  
... a .../.../... justificadas ou injustificadas (riscar o  
que não interessa), em virtude de ...  
(Localidade) ..., .../.../...

A Entidade Patronal,  
...

#### ANEXO V

(a que se refere a cláusula 37.ª, n.º 5)

#### PROVA PARA JUSTIFICAÇÃO DE FALTA E DECISÃO DA ENTIDADE PATRONAL

Recebi a prova para justificação de faltas do trabalha-  
dor ..., n.º ..., referente aos dias .../.../... a .../.../...  
(Localidade) ..., .../.../...

A Entidade Patronal,  
...

Em face da prova para justificação de falta apresentada  
em .../.../..., considere as faltas dadas nos dias .../.../  
... a .../.../... justificadas ou injustificadas (riscar o  
que não interessa), em virtude de ...  
(Localidade) ..., .../.../...

A Entidade Patronal,  
...

**Quadro de integração das categorias profissionais  
previstas no CCT da indústria de confeitaria, pas-  
telaria e biscuitaria, nos níveis de qualificação do  
Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.**

Nível — 3:

Mestre, encarregado e encarregada.

Nível — 5.3:

Oficial de 1.ª, oficial de 2.ª e operária de 1.ª

Nível — 6:

Oficial de 3.ª, auxiliar e operária de 2.ª

Nível — A.4:

Aspirante e ajudante.

Pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios  
Correlativos do Distrito do Porto:

*Lúcio da Rocha Casanova.  
Bernardino Duarte Jôia Pereira.  
Francisco Pereira Ribeiro.  
Manuel Ferreira Soares.*

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e In-  
dustriais de Produtos Alimentares — Delegação Regional Au-  
tónoma do Norte:

*(Assinatura ilegível.)  
Manuel José Machado.  
Artur Ferreira Fernandes.*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a ANCIPA —  
Associação Nacional de Comerciantes e Industriais  
de Produtos Alimentares é uma associação de âmbito  
nacional, que tem no Porto a sua primeira delegação  
regional autónoma.

Esta autonomia administrativa não fere o carácter  
unitário da ANCIPA, pelo que a direcção daquela  
DRA ou qualquer comissão por ela mandatada com  
vista à negociação do CCT com o Sindicato Nacional  
dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do  
Distrito do Porto devem ser entendidas como actuando  
em nome da ANCIPA e na defesa dos interesses de  
empresas suas associadas com sede na área de juris-  
dição do referido Sindicato.

Lisboa, 29 de Novembro de 1978.

Depositado em 11 de Abril de 1979, a fl. 22 do livro  
n.º 2, com o n.º 94/79, nos termos do artigo 19.º do  
Decreto n.º 164-A/76.

#### CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. de Coimbra e outro

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho cele-  
brado, por um lado, entre a Associação Comercial e

Industrial de Coimbra e a Associação Comercial e  
Industrial da Figueira da Foz e, por outro, o Sindi-  
cato dos Trabalhadores do Comércio e o Sindicato  
dos Trabalhadores de Escritório, ambos do distrito  
de Coimbra, aplica-se às relações de trabalho exis-

tentes ou que venham a existir entre as empresas comerciais que se dediquem a qualquer ramo de comércio, por grosso ou a retalho, e às agências funerárias do distrito de Coimbra, representadas pelas associações outorgantes, e os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço, representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

3 — Ficam excluídas do âmbito de aplicação do presente CCT, quanto ao cumprimento das tabelas salariais, as entidades patronais com dois ou menos trabalhadores que requeiram e comprovem inviabilidade económica.

a) A situação de inviabilidade económica será apreciada a requerimento da entidade patronal por uma comissão paritária, a constituir nos termos previstos neste contrato.

b) O requerimento deverá ser acompanhado de dados comprovativos dessa incapacidade, podendo a CP exigir quaisquer outros dados necessários para o efeito.

c) Entre esses dados obrigatoriamente terá de constar a opinião escrita dos trabalhadores ao serviço da empresa requerente.

d) Cabe à CP, depois de analisada a situação económico-financeira da empresa, pronunciar-se e decidir, por maioria, da aplicação à empresa requerente da isenção requerida. Esta decisão deverá ser tomada no prazo de trinta dias após a apresentação do requerimento.

e) Em caso de empate na decisão da CP supramencionada, ou no caso de a mesma se não pronunciar no prazo de trinta dias, pode a entidade patronal, de imediato, requerer a intervenção de uma comissão de arbitragem composta por três técnicos, competindo a cada uma das partes a indicação de um destes e sendo o terceiro escolhido pelos outros dois.

f) Sempre que a decisão emitida, por qualquer dos modos, seja no sentido de isentar a empresa requerente do cumprimento das remunerações mínimas deste CCT, fixar-se-á uma tabela salarial mínima a aplicar nessa empresa.

g) Enquanto não for emitida a decisão prevista nos números anteriores, manter-se-á em vigor a tabela salarial prevista neste CCT.

§ único. O disposto nesta alínea não se aplica às empresas que, à data da publicação do presente CCT, gozem de isenção concedida pela PRT de 1977, as quais, e desde que preencham os condicionalismos exigidos, deverão requerer a declaração de inviabilidade económica, no prazo de trinta dias após a publicação deste CCT, sob pena de imediatamente se verem obrigadas ao cumprimento das tabelas acordadas.

## Cláusula 2.ª

### Vigência e denúncia

1 — Este CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte à sua publicação no boletim oficial, devendo a sua denúncia ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias ao termo da sua vigência.

2 — Este CCT tem a duração mínima ou menor que estiver, ou vier a ser, permitida por lei.

3 — A tabela salarial e bem assim todas as cláusulas com expressão pecuniária têm a duração legalmente prevista.

4 — A tabela salarial e demais matéria com incidência pecuniária produzem efeitos desde 1 de Setembro de 1978.

5 — A retroactividade prevista no número anterior não abrange o subsídio de férias dos trabalhadores que gozaram as suas férias após aquela data.

6 — As diferenças pecuniárias decorrentes da aplicação do n.º 4 terão que ser pagas até noventa dias após a publicação no boletim oficial da tabela salarial acordada.

7 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

8 — O pedido de revisão deverá ser apresentado por escrito e acompanhado de proposta de alteração fundamentada.

9 — A outra parte deverá responder nos trinta dias imediatos contados a partir da data da sua recepção. Considera-se aceitação tácita a falta de contraproposta no decurso desse prazo.

10 — Havendo contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até quinze dias após a recepção da mesma e prolongar-se-ão por um período máximo de trinta dias, podendo as partes, por acordo, prolongarem este período por mais trinta dias.

## Cláusula 20.ª

1 — As entidades patronais obrigam-se ao pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários nos seguintes termos:

Diária completa .....	400\$00
Alojamento e pequeno-almoço .....	220\$00
Almoço ou jantar .....	120\$00
Pequeno-almoço .....	20\$00

ou, em alternativa e por acordo, ao pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos, podendo a entidade patronal não aceitar essas despesas desde que prove que foram feitas com o intuito deliberado de prejudicar a empresa.

2 — Sempre que o trabalhador-utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar-lhe o valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

3 — As entidades patronais é reservado o direito de substituir esta forma de subsídio por veículo próprio da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

4 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

#### Tabelas de remunerações mínimas

##### A — Caixeiros

Graus	Profissões e categorias profissionais	Grupo A	Grupo B
I	Encarregado geral .....	11 000\$00	10 450\$00
	Encarregado de loja (supermercado ou hipermercado) .....		
	Chefe de compras .....		
	Chefe de vendas .....		
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção .....	10 000\$00	9 500\$00
	Encarregado de armazém .....		
	Inspector de vendas .....		
III	Primeiro-caixeiro .....	9 000\$00	8 500\$00
	Caixeiro ou operador-cortador de 1.ª .....		
	Fiel de armazém .....		
	Operador especializado de supermercado .....		
	Caixeiro-viajante .....		
	Caixeiro de praça .....		
	Caixeiro de mar .....		
	Promotor de vendas .....		
	Vendedor especializado .....		
	Prospector de vendas .....		
	Expositor e ou decorador .....		
	Caixeiro ou empregado de funerária de 1.ª .....		
IV	Segundo-caixeiro .....	8 500\$00	8 000\$00
	Caixeiro ou empregado de funerária de 2.ª .....		
	Caixeiro ou operador-cortador de 2.ª .....		
	Operador de supermercado de 1.ª .....		
	Conferente .....		
	Demonstrador .....		
V	Terceiro-caixeiro .....	7 900\$00	7 500\$00
	Caixeiro ou operador de funerária de 3.ª .....		
	Caixeiro ou operador-cortador de 3.ª .....		
	Operador de supermercado de 2.ª .....		
	Caixa de balcão .....		
	Operador de máquinas .....		
	Propagandista .....		

Graus	Profissões e categorias profissionais	Grupo A	Grupo B
VI	Repositor .....	7 250\$00	6 750\$00
	Distribuidor .....		
	Embalador .....		
	Servente .....		
	Servente auxiliar de funerária .....		
VII	Caixeiro-ajudante do 3.º ano .....	6 500\$00	6 000\$00
	Operador-ajudante de supermercado do 3.º ano .....		
	Caixeiro-ajudante de funerária do 3.º ano .....		
	Caixeiro-ajudante ou operador-cortador-ajudante do 3.º ano .....		
VIII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano .....	6 000\$00	5 500\$00
	Operador-ajudante de supermercado do 2.º ano .....		
	Caixeiro-ajudante de funerária do 2.º ano .....		
	Caixeiro-ajudante ou operador-cortador-ajudante do 2.º ano .....		
IX	Caixeiro-ajudante do 1.º ano .....	5 400\$00	5 000\$00
	Operador-ajudante de supermercado do 1.º ano .....		
	Caixeiro-ajudante de funerária do 1.º ano .....		
	Caixeiro-ajudante ou operador-cortador-ajudante do 1.º ano .....		
X	Praticante do 3.º ano .....	4 200\$00	3 850\$00
XI	Praticante do 2.º ano .....	3 600\$00	3 350\$00
XII	Praticante do 1.º ano .....	3 100\$00	2 900\$00

##### B — Profissionais de escritório e correlativos

Graus	Profissões e categorias profissionais	Grupo A	Grupo B
I	Director de serviços .....	11 500\$00	10 780\$00
	Tesoureiro .....		
	Contabilista .....		
	Analista de sistemas .....		
	Programador .....		
II	Chefe de secção (escritório) .....	10 500\$00	9 800\$00
	Guarda-livros .....		
	Programador mecanográfico .....		
III	Correspondente em línguas estrangeiras .....	9 400\$00	8 750\$00
	Primeiro-escriturário .....		
	Caixa de escritório .....		
	Esteno-dactilógrafo .....		
	Operador mecanográfico de 1.ª .....		
	Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª .....		



Graus	Profissões e categorias profissionais	Grupo A	Grupo B
IV	Segundo-escriturário ..... Perfurador-verificador de 1.ª ..... Recepcionista de 1.ª ..... Operador mecanográfico de 2.ª ..... Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª .... Apontador de 1.ª ..... Operador de telex ..... Chefe de pessoal auxiliar Cobrador de 1.ª .....	8 800\$00	8 200\$00
V	Terceiro-escriturário ..... Perfurador-verificador de 2.ª ..... Recepcionista de 2.ª ..... Cobrador de 2.ª ..... Apontador de 2.ª ..... Estagiário operador mecanográfico ..... Estagiário operador de máquinas de contabilidade Telefonista de 1.ª .....	8 250\$00	7 700\$00
VI	Telefonista de 2.ª ..... Porteiro ..... Guarda ..... Contínuo .....	7 500\$00	7 000\$00
VII	Estagiário perfurador-verificador ..... Estagiário do 3.º ano ..... Estagiário recepcionista... Dactilógrafo do 3.º ano ...	7 100\$00	6 500\$00
VIII	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilógrafo do 2.º ano ...	6 500\$00	6 100\$00
IX	Estagiário do 1.º ano ..... Dactilógrafo do 1.º ano ... Servente de limpeza .....	6 000\$00	5 800\$00
X	Paquete de 17 anos .....	4 800\$00	4 500\$00
XI	Paquete de 16 anos .....	4 400\$00	4 100\$00
XII	Paquete de 15 anos .....	3 900\$00	3 600\$00
XIII	Paquete de 14 anos .....	3 500\$00	3 250\$00

#### C — Observações

1 — O grupo A engloba as empresas que, no seu conjunto, tenham ao seu serviço um mínimo de doze trabalhadores ou que tenham pago no último ano, ou na média dos últimos três anos, um montante de 30 000\$, ou superior, de contribuição industrial, ou que, embora dela total ou parcialmente isentas, como tal estejam ou devam estar colectadas.

O grupo B engloba todas as outras empresas que não estejam nas condições atrás previstas.

2 — As remunerações mínimas dos trabalhadores das profissões e categorias constantes no grau I das

tabelas serão sempre superiores em pelo menos 10 % à remuneração mínima fixada para as profissões e categorias do grau II.

Enquadramento dos níveis de classificação nos termos do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

#### 1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas.  
Director de serviços.  
Contabilista.

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Administrativos:

Programador.  
Tesoureiro.

#### 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipas:

Caixeiro encarregado.  
Caixeiro chefe de secção.  
Inspector de vendas.  
Encarregado de armazém.  
Chefe de compras.  
Chefe de vendas.  
Encarregado geral.  
Encarregado de loja.

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

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

Correspondente em línguas estrangeiras.  
Programador mecanográfico.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Caixa de escritório.  
Escriturário.  
Estenodactilógrafo.  
Operador mecanográfico.  
Operador de máquinas de contabilidade.  
Chefe de pessoal auxiliar.  
Perfurador-verificador.

##### 5.2 — Comércio:

Caixeiro.  
Caixeiro ou encarregado de funerária.  
Caixeiro de mar.  
Caixeiro ou operador-cortador.  
Caixeiro de praça.  
Caixeiro-viajante.  
Vendedor especializado.  
Caixa de balcão.  
Demonstrador.  
Expositor e ou decorador.  
Fiel de armazém.  
Operador de ponte móvel.  
Operador de grua.  
Operador de supermercados.  
Promotor e prospector de vendas.

6 — Profissionais semiqualeficados:

-6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista.  
Conferente.  
Operador de empilhador.  
Operador de monta-cargas.  
Operador de balança de báscula.  
Propagandista.  
Repositor.

7 — Profissionais não qualificados indiferenciados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.  
Distribuidor.  
Embalador.  
Servente.  
Servente de limpeza.  
Vigilante.  
Guarda.  
Porteiro.  
Servente de funerária.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Estagiário/dactilógrafo:

Estagiário operador de máquinas de contabilidade.  
Estagiário operador mecanográfico.  
Estagiário perfurador-verificador.  
Estagiário recepcionista.  
Paquete.

A.2 — Caixeiro ajudante:

Praticante.

Profissionais enquadrados em dois níveis

2.1/3 — Chefe de secção.  
2.1/4.1 — Guarda-livros.  
4.1/5.1 — Operador de *telex*.  
5.1/6.1 — Cobrador.  
5.1/6.1 — Apontador.  
5.1/6.1 — Recepcionista.

Assinaturas dos representantes, devidamente credenciados, das entidades outorgantes do texto acordado do CCT para o comércio retalhista do distrito de Coimbra, a que se refere a carta dirigida pela CNS e CNP, em 24 de Janeiro de 1979, ao Ex.<sup>mo</sup> Sr. Delegado em Coimbra da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho:

Pela Associação Comercial e Industrial de Coimbra:

*Joaquim Mendes do Nascimento.*  
*Jaime Magalhães de Carvalho.*  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz:

*Joaquim Mendes do Nascimento.*  
*Jaime Magalhães de Carvalho.*  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Coimbra:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 26 de Abril de 1979, a fl. 22 do livro n.º 2, com o n.º 95/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre as Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e dos Industriais de Tanoaria do Sul e o Sind. dos Tanoeiros de Portugal**

Alterações

CAPÍTULO I

Cláusula 4.ª

(Denúncia)

2 — A proposta de revisão das tabelas salariais e das cláusulas com expressão pecuniária não pode ser apresentada antes que tenham decorrido dez meses da data da respectiva publicação. A proposta de revisão do restante causulado terá de ser apresentada com a antecedência mínima de dois meses em relação ao termo de vigência do contrato colectivo, ficando a outra parte obrigada a apresentar uma contraproposta no prazo de um mês.

CAPÍTULO II

Cláusula 5.ª

(Condições de admissão)

3 — Todos os profissionais obrigatoriamente portadores de carteira profissional, nos termos deste contrato, deverão entregar à entidade patronal, no acto da admissão e a título devolutivo, a sua carteira profissional, onde será feito o respectivo averbamento.

Igualmente os trabalhadores a quem seja passada nova carteira profissional por motivo de acesso ou promoção, ou por qualquer outro motivo, deverão entregar à entidade patronal e a título devolutivo a sua carteira profissional, onde será feito o respectivo averbamento.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Período experimental) -

4 — Findo o período experimental, as empresas obrigam-se, no prazo de trinta dias, a entregar ao trabalhador um documento do qual conste: data de admissão e nascimento, categoria profissional e classe, remuneração, local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares.

Deste documento deverá ser enviada cópia para o Sindicato.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Deveres da entidade patronal)

o) Não aceitar ao seu serviço trabalhadores que cumulativamente trabalhem noutras empresas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Serviços temporários)

1 — A entidade patronal poderá encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que tal facto não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da sua posição, depois de ouvir o trabalhador.

## CAPÍTULO V

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Ajudas de custo)

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 400\$ para alimentação e alojamento, ou o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

- |                           |         |
|---------------------------|---------|
| a) Pequeno-almoço .....   | 50\$00  |
| b) Almoço ou jantar ..... | 150\$00 |
| c) Dormida .....          | 200\$00 |

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

4 — No ano da cessação do impedimento prolongado derivado de prestação de serviço militar obrigatório, doença ou outro motivo o trabalhador terá direito

ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, até 50 % do total, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias. Os restantes 50 % competirão ao trabalhador fixar, estabelecendo-se os mesmos períodos para aviso à entidade patronal.

7 — Até 30 de Abril de cada ano, as empresas enviarão ao Ministério do Trabalho e ao Sindicato relação do pessoal por este abrangido com a indicação do início do período de férias de cada trabalhador. Cópias dessa relação serão afixadas nas respectivas secções para conhecimento do pessoal interessado. No caso de alteração da época de férias, por acordo das partes, para período posterior a 30 de Setembro, terá de haver comunicação ao Ministério do Trabalho e ao Sindicato até esta data, através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data, por acordo das partes, terá o mesmo tratamento.

8 — Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e/ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, salvo motivos de impedimento por factos não imputáveis à entidade patronal, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e/ou do respectivo subsídio que deixou de receber.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Faltas injustificadas)

1 — São consideradas não justificadas as faltas não previstas na cláusula anterior.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Justa causa da rescisão do contrato)

1 — Constituem justa causa da rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal os comportamentos culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências tornem imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente os seguintes:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho com justa causa e sem observância do aviso prévio legal nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

#### Cláusula 42.ª

(Rescisão do contrato por parte da entidade patronal)

2 — A existência de justa causa terá de ser sempre apreciada em processo disciplinar a elaborar nos termos da lei.

3 — .....

4 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nuli-

dade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

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

6 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

7 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da 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 relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

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

### CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 45.ª

(Exercício do poder disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa referido na cláusula 41.ª, n.º 1, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da 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.

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

3 — 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.

4 — 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 será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — 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.

6 — 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.

7 — 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.

8 — 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.

9 — O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de trinta dias, não propuser 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.

10 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 1 da cláusula 41.ª

#### Cláusula 47.ª

##### (Sanções disciplinares)

5 — As sanções previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 serão obrigatoriamente precedidas de processo disciplinar nos termos da cláusula 45.ª (n.ºs 1 a 4) e só terão validade quando aplicadas directamente pela entidade patronal ou por quem legalmente a repre-

sente, sendo nulas e sem nenhum efeito quando aplicadas por outra pessoa. No caso estabelecido na alínea b), haverá lugar a processo disciplinar quando a sanção não seja aceite pelo trabalhador e ele requeira a instauração do respectivo processo.

6 — .....

7 — A não instauração do processo disciplinar, a sua instauração decorridos mais de trinta dias subsequentes àquele em que a infracção foi conhecida pela entidade patronal ou sem terem decorrido os prazos a que se referem os n.ºs 2 e 3 da cláusula 45.ª, conforme os casos, determina a nulidade da sanção com todas as inerentes consequências.

#### Cláusula 50.ª

##### (Notificação da sanção)

(Eliminada.)

#### Cláusula 54.ª

##### (Quotização sindical)

(Eliminada.)

#### Cláusula 55.ª

##### (Direito a férias)

(Eliminada.)

#### Cláusula 57.ª

##### (Subsídio de férias em 1976)

(Eliminada.)

Pela Associação dos Industriais de Tanoaria do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Tanoaria do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Tanoeiros de Portugal:

António Oliveira Leite.  
Joaquim Alves Ramos.

Depositado em 27 de Abril de 1979, a fl. 22 do livro n.º 2, com o n.º 96/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Constituição da comissão paritária

Conforme previsto na cláusula 129.ª do ACT para a navegação aérea (Rena), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1978, foi criada uma comissão paritária com a seguinte constituição:

Em representação das companhias de navegação aéreas estrangeiras:

Rogério Monção Leão (British Caledonian Airways);

Hermínio da Cruz Simões (Canadian Pacific Airlines, Ltd.);  
Hélio Coelho (Varig).

Em representação do Sindicato:

Carlos Augusto Botelho de Sousa (a partir de 1 de Março de 1979 substituído por Maria Henriqueta Duarte Rodrigues Mastbaum);  
António Gonçalves Baptista;  
Luís Teixeira Pinto Vilas Boas.

**CCT entre a Assimagra — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Mármore, Granitos e Ramos Afins e o Sind. Livre dos Trabalhadores das Ind. de Construção Civil, Pedreiras, Serração de Madeiras e Carpintaria Mecânica do Alentejo e outros — Aditamento.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, foi publicado o CCT em epígrafe, ao qual vêm os outorgantes acrescentar na cláusula 11.ª uma nova disposição.

Assim, entre os n.ºs 2 e 3 da referida cláusula, ler-se-á:

**Cláusula 11.ª**

2-A — Nenhum trabalhador pode permanecer mais de quatro anos na 2.ª classe de uma categoria profissional.

**ACT entre empresas e agências de navegação aérea  
e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca — Rectificação**

Por terem sido publicadas com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1978, as assinaturas das partes outorgantes do ACT em epígrafe, dada a omissão de algumas delas, a seguir se procede à sua rectificação através da publicação integral das mesmas:

Pela Alitalia — Linee Aeree Italiane:

(Assinatura ilegível.)

Pela British Airways:

(Assinatura ilegível.)

Pela British Caledonian Airways:

(Assinatura ilegível.)

Pela Canadian Pacific Airlines, Ltd.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Compagnie National Air France:

(Assinatura ilegível.)

Pela DETA — Linhas Aéreas de Moçambique:

(Assinatura ilegível.)

Pela Iberia:

(Assinatura ilegível.)

Pela KLM — Companhia Real Holandesa de Aviação:

(Assinatura ilegível.)

Pela Lufthansa — Linhas Aéreas Alemãs:

(Assinatura ilegível.)

Pela Pan American World Airways, Inc.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Royal Air Maroc:

(Assinatura ilegível.)

Pela Sabena — Linhas Aéreas Belgas:

(Assinatura ilegível.)

Pela SAS — Scandinavian Airlines System:

(Assinatura ilegível.)

Pela SAA — South African Airways:

Orlando Baptista Damásio.

Pela Swissair — Companhia Suíça de Navegação Aérea:

(Assinatura ilegível.)

Pela TAAG — Empresa de Transportes Aéreos de Angola, S. A.  
R. L.:

(Assinatura ilegível.)  
Joaquim Albino Vieira.

Pela TWA — Transworld Airlines, Inc.

(Assinatura ilegível.)

Pela Varig, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Viasa — Venezolana Internacional de Aviación, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Aeroflot — Linhas Aéreas Soviéticas:

(Assinatura ilegível.)

Pela El Al — Israel Airlines:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:

(Assinaturas ilegíveis.)  
António Gonçalves Baptista.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### CONSTITUIÇÃO

#### UNIÃO LOCAL DOS SINDICATOS DE S. JOÃO DA MADEIRA

##### ESTATUTOS

##### CAPÍTULO I

##### Denominação, âmbito e sede

##### ARTIGO 1.º

A União Local dos Sindicatos de S. João da Madeira é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade nos concelhos de S. João da Madeira, Feira, Oliveira de Azeméis, Castelo de Paiva, Arouca, Vale de Cambra e Sever do Vouga.

##### ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede em S. João da Madeira.

##### 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 nos concelhos do seu âmbito.

##### ARTIGO 10.º

A União tem por objectivo, em especial:

- Coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível dos concelhos do seu âmbito;
- Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores em geral;
- Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados e dos trabalhadores em geral;
- Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo operário nos concelhos do seu âmbito.

##### CAPÍTULO III

##### Associados

##### ARTIGO 11.º

Têm direito de se filiar na União os sindicatos que exerçam a sua actividade nos concelhos do seu âmbito 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:

- 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 nos concelhos do âmbito da União;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) O último relatório e contas aprovados.

2 — O processo referido no número anterior será, com excepção do disposto na alínea c) no caso de o sindicato ser filiado na CGTP/IN, 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 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 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 fascistas, reacçãoárias e contra-revolucionárias com vista à construção de uma sociedade sem classes;
- k) Levar à prática activamente os objectivos fixados nos presentes estatutos participando em todas as acções que visem a sua concretização;
- m) Informar regularmente o secretariado da sua acção, nomeadamente do cumprimento de tarefas colectivas ou específicas que lhe sejam atribuídas no âmbito da União.

#### ARTIGO 16.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

#### ARTIGO 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.

##### SECÇÃO 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.

#### 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 da 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 de delegados por sindicato é fixado pelo plenário.

#### ARTIGO 21.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do Congresso da CGTP — Intersindical Nacional;
- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzi-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 e, até 15 de Novembro, o orçamento para o ano 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 22.º

1 — O plenário reúne-se, ordinariamente:

- Até 31 de Março de cada ano, para efectuar o balanço crítico da actividade desenvolvida pela União e aprovar o relatório e contas;
- Até 15 de Novembro, para aprovação do orçamento;
- Trienalmente, para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reúne-se, extraordinariamente:

- Por deliberação do plenário;
- Sempre que o secretariado o entender necessário;
- 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 disposições 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 duzentos e cinquenta trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a cento e vinte e cinco trabalhadores arredondadas por excesso.

4 — Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

### SECÇÃO III

#### Secretariado

#### ARTIGO 26.º

O secretariado é composto por sete membros efectivos e cinco 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, o plenário da CGTP/IN, e plenário da União dos sindicatos do distrito.

#### ARTIGO 29.º

1 — O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

2 — O secretariado poderá também eleger de entre si uma comissão executiva, se assim o entender conveniente.

3 — Os membros suplentes poderão participar nas reuniões do secretariado sem direito a voto.

#### ARTIGO 30.º

1 — O secretariado reúne, pelo menos, de quinze em quinze dias 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.

#### ARTIGO 31.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos do secretariado, o seu preenchimento será feito pela ordem da apresentação dos suplentes na lista.

### CAPÍTULO V

#### Fundos

#### ARTIGO 32

Constituem fundos da União:

- As contribuições ordinárias da CGTP/IN;
- As quotizações;
- As contribuições extraordinárias;
- As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### ARTIGO 33.º

As contribuições ordinárias da CGTP/IN serão as que forem aprovadas pelos respectivos plenários, 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 CGTP/IN.

#### ARTIGO 34.º

1 — Cada sindicato filiado na União e que não seja membro da CGTP/IN ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 6% da sua receita mensal, nos concelhos do âmbito da União, proveniente de quotização.

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 35.º

A União poderá assegurar, em colaboração com os sindicatos filiados, a dinamização e coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados.

#### ARTIGO 36.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.

2 — O secretariado deverá apresentar, até 15 de Novembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte.

3 — 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.

4 — 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 37.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repressão, suspensão até doze meses e expulsão, com prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 12.º

#### ARTIGO 38.º

Incorrem na pena de repressão os sindicatos que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

#### ARTIGO 39.º

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos 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 40.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato seja dada a possibilidade de defesa.

#### ARTIGO 41.º

1 — O poder disciplinar será exercido pelo secretariado, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — 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 42.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias.

#### ARTIGO 43.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por sindicatos filiados 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 44.º

As eleições para o secretariado realizar-se-ão trienalmente no prazo de três meses após o termo do mandato do secretariado anterior.

#### ARTIGO 45.º

A eleição para o secretariado é por voto secreto e directo.

#### ARTIGO 46.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 publicados num dos jornais mais lidos nos concelhos com a antecedência mínima de quinze dias.

#### ARTIGO 47.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 48.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Sindicatos filiados que representam, 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 ou delegados sindicais maiores de 18 anos que exerçam a sua actividade na área da União.

#### ARTIGO 49.º

A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até oito dias antes do início do acto eleitoral.

#### ARTIGO 50.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, empresa onde trabalha, 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 51.º

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por três representantes a indicar 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 52.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 53.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 54.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 55.º

A comissão eleitoral procederá por sorteio à atribuição de letras a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

#### ARTIGO 56.º

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral e terão forma rectangular com as dimensões de 21 cm X 15 cm, devendo ser em papel branco liso não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

#### ARTIGO 57.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 58.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

#### ARTIGO 59.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação de documento comprovativo da sua qualidade de representante do sindicato.

#### ARTIGO 60.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 — Inscreto 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 61.º

Funcionário no local onde decorrer o acto eleitoral tantas mesas de voto quantas se mostrarem necessárias ao bom andamento do processo eleitoral.

#### ARTIGO 62.º

Cada mesa de voto será constituída por um representante a indicar pelo secretariado e por cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

#### ARTIGO 63.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 64.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 65.º

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição, que entregará à mesa do plenário.

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

#### ARTIGO 66.º

A fusão e dissolução da União só se verificará por deliberação do plenário expressamente convocado para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias.

#### ARTIGO 67.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 68.º

O plenário que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens da União ser distribuídos pelos associados.

S. João da Madeira, 10 de Fevereiro de 1979.

A Mesa do Plenário:

(Assinatura ilegível.)

Manuel Ferreira Pinto.

António da Silva Pinto.

(Registados no Ministério do Trabalho nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

# ALTERAÇÕES

## SINDICATO DOS TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO DISTRITO DE FARO

### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

Aprovada em reunião de assembleia geral  
de 29 de Outubro de 1977

Foi alterada a redacção dos seguintes artigos:

#### ARTIGO 1.º

O Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro (STRDF) é a associação de classe constituída por todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade no ramo dos transportes rodoviários na área do distrito de Faro.

#### ARTIGO 8.º

A admissão no STRDF faz-se mediante proposta de admissão apresentada à direcção, que apreciará e decidirá no prazo de quinze dias.

§ 1.º A proposta de admissão terá de ser autenticada pela comissão sindical, delegado sindical ou por um sócio em pleno gozo dos seus direitos.

§ 2.º .....

§ 3.º .....

§ 4.º As propostas de admissão serão colocadas na sede do Sindicato durante seis dias e o nome do proposto publicado no boletim do Sindicato, se existir.

#### ARTIGO 9.º

São direitos dos associados:

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) Exigir dos corpos gerentes esclarecimentos sobre a sua actividade, nos termos dos presentes estatutos;

f) Recorrer para a comissão de disciplina, das sanções aplicadas pela direcção por infracção aos estatutos ou regulamentos internos;

g) Retirar-se em qualquer altura do Sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida.

#### ARTIGO 10.º

São deveres dos associados:

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

g) Comunicar ao Sindicato, no prazo de quinze dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência.

#### ARTIGO 11.º

§ 1.º A cobrança das quotas far-se-á através dos delegados sindicais, por entrega dos sócios directamente na sede ou delegações ou por qualquer outro sistema legalmente permitido.

§ 2.º Estão isentos de pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, greve, cumprimento de serviço militar ou de desemprego.

§ 3.º (É suprimido.)

#### ARTIGO 13.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

a) .....

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, bem como das dívidas existentes;

c) Deixarem de pagar as quotas durante um período de três meses, se, depois de avisados, as não pagarem no prazo de um mês, contado a partir da recepção do aviso;

d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

#### ARTIGO 14.º

A readmissão processar-se-á nos termos previstos para a admissão.

§ 1.º No caso da alínea c) do artigo 13.º, a readmissão processar-se-á desde que sejam liquidados os montantes em débito ao Sindicato à data da perda da qualidade de associado;

§ 2.º Nos casos de expulsão o requerimento de readmissão só poderá ser apreciado pela assembleia geral um ano após aquela decisão ser tomada e deverá ser votado favoravelmente, para que seja deferido, por maioria de três quartos dos sócios presentes.

#### ARTIGO 19.º

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — Das decisões da comissão de disciplina sabe sempre recurso para a assembleia geral.

#### ARTIGO 26.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

g) .....

h) .....

i) .....

j) Fixar o montante das quotizações e das contribuições previstas na alínea a) do artigo 10.º;

l) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

#### ARTIGO 29.º

1 — .....

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para fins constantes das alíneas e), i) e l) do artigo 26.º, o prazo máximo para publicação dos anúncios convocatórios é de quinze dias.

#### ARTIGO 30.º

As reuniões de assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passada meia hora com qualquer número de sócios.

#### ARTIGO 31.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do artigo 28.º não se realizarão sem a presença de pelo menos três quartos do número dos reque-

rentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constam os nomes no requerimento.

2 — .....

#### ARTIGO 34.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) .....
- b) Dar posse aos novos gerentes no prazo de oito dias após eleição;
- c) .....
- d) .....
- e) .....

#### ARTIGO 37.º

Compete à direcção, em especial:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- k) .....
- l) .....
- m) .....
- n) Elaborar projectos das propostas de convenções colectivas de trabalho e apresentá-los à consideração da assembleia geral;
- o) Negociar as propostas de convenções colectivas de trabalho ou de instrumentos sucedâneos;
- p) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;
- q) Elaborar e submeter à aprovação da assembleia geral os regulamentos internos.

#### ARTIGO 65.º

1 — Só poderão candidatar-se às eleições os sócios maiores de 18 anos que se encontrem em pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de seis meses.

2 — Para o efeito do número anterior não serão admitidos atrasos de quotizações superiores a três meses.

#### ARTIGO 67.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) Promover a confecção das listas de voto.

#### ARTIGO 70.º

1 — Os cadernos eleitorais depois de organizados deverão ser afixados na sede do Sindicato e suas delegações vinte dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — .....

#### ARTIGO 76.º

A assembleia eleitoral terá início às 9 horas e encerrará às 21 horas.

#### ARTIGO 77.º

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- a) .....
- b) .....
- 4 — As referidas listas de voto serão entregues aos associados, depois de estes se identificarem, na altura do acto eleitoral.

#### ARTIGO 80.º

- 1 — .....
- 2 — Cada lista deverá credenciar dois elementos, que farão parte da mesa de voto.
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Introduções

Foram introduzidos os seguintes artigos:

#### ARTIGO 19.º-A

A acção disciplinar aos corpos gerentes, quando estes incorram em actos lesivos dos direitos sindicais, serão as penas previstas como de associados se tratasse.

§ único. Os castigos só poderão ser sancionados pela assembleia geral do STIRDF uma vez apresentados à assembleia os processos elaborados pela comissão de disciplina.

#### ARTIGO 24.º-A

Quando os dirigentes, por motivo diverso, não possam continuar ao serviço do Sindicato e venham a pedir a sua demissão, poderá a direcção efectuar a sua substituição em requerimento dirigido ao presidente da assembleia geral.

§ único. Para os efeitos legais o presidente da assembleia geral dará o devido conhecimento à respectiva assembleia das substituições, a fim de as mesmas serem sancionadas.

#### ARTIGO 25.º-A

A assembleia geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

A Mesa da Assembleia Geral:

O Presidente:

(Assinatura ilegível.)

Os Secretários:

(Assinaturas ilegíveis.)

Américo Bernardino Soares de Sousa.

(Registado no Ministério do Trabalho nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.)

## SINDICATO DOS OPERÁRIOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL DO DISTRITO DE BRAGANÇA

Para os devidos efeitos se faz saber que, nos termos do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, conforme processo de dissolução voluntária entrado no Ministério do Trabalho, foi cancelado em 17 de Abril de 1979 o registo dos estatutos do Sindicato dos Operários da Construção Civil do Distrito de Bragança, publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série,

n.º 196, suplemento de 26 de Agosto de 1975, nos termos do artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei, cujos bens passam a constituir pertença exclusiva do Sindicato Democrático da Construção Civil, Madeiras, Portarias e Afins (Indústria e Comércio) — Delegação de Bragança.

## **SINDICATO DOS TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO E REPARAÇÃO NAVAL DOS DISTRITOS DO PORTO, BRAGA E VIANA DO CASTELO--**

Para os devidos efeitos se faz saber que, nos termos do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75 e conforme processo de dissolução voluntária entrado no Ministério do Trabalho, foi cancelado em 28 de Março de 1979 o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Construção e Reparação Naval dos Distritos do Porto, Braga e Viana do Castelo, publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 219, de 22 de Setembro de 1975, nos termos do artigo 10.º do mesmo decreto-lei.

## **SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE MADEIRA DO DISTRITO DE LISBOA**

Para os devidos efeitos se faz saber que, nos termos do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75 e conforme processo de dissolução voluntária entrado no Ministério do Trabalho, foi cancelado em 22 de Fevereiro de 1979 o registo dos

estatutos do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Madeira do Distrito de Lisboa, publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 172, suplemento de 28 de Julho de 1975, nos termos do artigo 10.º do mesmo decreto-lei.

## **FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRANSPORTES RODOVIÁRIOS**

### **ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS**

Para os devidos efeitos se faz saber que, por sentença proferida nos autos de acção ordinária que os Sindicatos dos Transportes Rodoviários dos Distritos de Leiria, Castelo Branco e Portalegre moveram à Federação dos Sindicatos dos

Transportes Rodoviários, foram declaradas nulas as deliberações do plenário realizado em 8 de Setembro de 1977 e, em consequência, cancelado o registo das alterações dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1978.

# **ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS**

## **CONSTITUIÇÃO**

### **ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DOS CONCELHOS DE CASTELO BRANCO E VILA VELHA DE RÓDÃO**

Os artigos do estatuto desta Associação abaixo mencionados passam a ter a seguinte redacção:

#### **ARTIGO 1.º**

Por transformação do Grémio do Comércio dos Concelhos de Castelo Branco e Vila Velha de Ródão é constituída em Castelo Branco, nos termos aplicáveis da lei portuguesa, para vigorar por tempo indeterminado, uma associação privativa composta de ilimitado número de sócios que exerçam o comércio e indústria sob qualquer das suas variadas formas, denominada Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Rodão e Idanha-a-Nova, com objectivos de utilidade pública, não tendo quaisquer fins lucrativos.

#### **ARTIGO 2.º**

A Associação tem a sua sede em Castelo Branco e abrange as áreas dos concelhos de Castelo Branco, Vila Velha de Ródão e Idanha-a-Nova, podendo criar delegações nestes concelhos e alargar o seu âmbito a outras áreas que pretendam ser incorporadas nesta Associação.

#### **ARTIGO 13.º**

e) Discutir e votar os relatórios da direcção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação do saldo que for apresentado.

#### ARTIGO 15.º

A assembleia geral reunirá ordinariamente em plenário, no mês de Março, uma vez de três em três anos, para eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal; extraordinariamente, a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da direcção, do conselho fiscal ou do conselho coordenador dos delegados das secções ou, ainda, a requerimento de mais de cinquenta sócios.

§ 1.º A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua por meio de comunicação postal e de anúncio publicado em jornal regional, com a antecedência mínima de dez dias, designando sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos e nela se definirá se o seu funcionamento é em plenário ou por secções.

#### ARTIGO 43.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos

associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

#### ARTIGO 44.º

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação de três quartos de todos os associados.

#### A Direcção:

Presidente, *João Duarte Gonçalves Ramos.*

Vice-presidente, *Américo Esteves Vilela.*

Tesoureiro, *Fernando Nogueira Antunes.*

Secretários:

*Manuel dos Santos da Silva.*

*Raul dos Santos Farromba.*

(Registado no Ministério do Trabalho nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-G/75, de 30 de Abril.)