

Boletim do Trabalho e Emprego

13

1.ª SÉRIE

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

Preço 25\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 46

N.º 13

p. 901-988

8 - ABRIL - 1979

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/Portarias:

— Autorização de laboração contínua à firma Fiper — Fiação de S. Pedro, L.º (ind. de Ianifícios)	903
— Redução da duração de trabalho semanal do ACT da Petrogal, Petróleos de Portugal, E. P.	903
— Limite ao aumento da massa salarial global no ACT — Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P.	904
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os pilotos da aviação agrícola — Rectificação	904

Portarias de regulamentação do trabalho:

— PRT para o sector das agências funerárias do dist. do Porto	904
---	-----

Portarias de extensão:

— PE do CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros	907
— PE do CCT para a ind. e comércio farmacêuticos	908
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas	909
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório — Revisão salarial	909

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros — Alteração salarial e outras (revisão do CCT publicado no «Bol. Trab. Emp.», n.º 5/78, de 8 de Fevereiro)	910
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. Nacional dos Sind. de Quadros	911
— Acordo de adesão entre Embamar e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal	926
— ACT entre a Organização Portuguesa de Recortes de Imprensa, L.º, e o Sind. de Trabalhadores na Imprensa — Alteração salarial e outras	926
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras	927

	Pág.
— CCT entre a Assoc. Nacional das Indústrias Têxteis Algodeiras e Fibras e outras e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas	928
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hospedagem do Centro/Sul de Portugal e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo	940
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e outra e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras	940
— ACT entre a Portucel e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço	941
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal	941
— CCT entre a Assoc. das Indústrias Têxteis Algodeiras e Fibras e outra e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte	943
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vestuário do Norte e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte	954
— ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa; S. A. R. L., e os sindicatos representativos dos seus trabalhadores — Constituição da comissão paritária	964
— ACTV entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P., e as assoc. sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço — Rectificação	965
— CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outros — Rectificação	965
— ACT entre a Assimagra e o Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil — Rectificação	966

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

— Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas e Resineiros do Dist. de Coimbra	967
— Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Dist. de Aveiro	972
— União dos Sindicatos de Tomar	979
— Sindicato dos Electricistas do Norte	983
— Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços Municipalizados da Zona Norte e Dist. de Aveiro	984

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 Fiper — Fiação de S. Pedro, L.^{da} (ind. de lanifícios)

A firma Fiper — Fiação de S. Pedro, L.^{da}, com fábrica de preparação e fiação de penteado (indústria de lanifícios) em Teixoso, concelho da Covilhã, requereu para trabalhar em regime de laboração contínua, única maneira de responder às solicitações do mercado externo para o fornecimento, em quantidades vultosas, de fios.

Considerando que é de toda a vantagem para a economia nacional fomentar a exportação;

Considerando que somente a laboração contínua permite atingir níveis de produção razoáveis, mercê da plena utilização do equipamento instalado;

Considerando que o próprio OCT/PRT para o sector prevê tal regime de trabalho:

É autorizada, ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, a firma acima identificada a laborar continuamente na sua unidade fabril.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 1 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*.

Redução da duração de trabalho semanal do ACT da Petrogal, Petróleos de Portugal, E. P.

O acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Petrogal — Petróleos de Portugal, E. P., e os vários sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1977, estabeleceu nas cláusulas 30.^a e 31.^a, esta conjugada com a cláusula 60.^a, os períodos normais de trabalho de quarenta e duas e quarenta horas por semana, para o regime normal e o regime de turnos, respectivamente, o que implica redução relativamente ao horário até então vigente.

Os referidos períodos de trabalho foram desde logo postos em prática.

Atendendo, por um lado, a que foi livremente acordada entre as partes interessadas a matéria de duração do trabalho;

Atendendo, por outro lado, a que a prática de tais períodos de trabalho se não tem mostrado desaconselhável:

Autorizo; ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução dos períodos de trabalho constantes das cláusulas e convenção acima identificadas.

Ministério do Trabalho, 20 de Março de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Limite ao aumento da massa salarial global no ACT — Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P.

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

Tendo em conta os elementos apresentados pelo conselho de gerência daquela empresa;

Tendo em vista que importa alcançar uma nova tabela salarial ajustada à situação de todos os trabalhadores integrados na Cimpor:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, ao abrigo do disposto no

artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, o seguinte:

Fixar em 20 % a percentagem máxima de aumento de encargos com a revisão da tabela de remunerações mínimas do acordo colectivo de trabalho da Cimpor.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 31 de Janeiro de 1979. — O Ministro das Finanças e do Plano, *Manuel Jacinto Nunes*. — O Ministro da Indústria e Tecnologia, *Álvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto*. — O Ministro do Trabalho, *Eusébio Marques de Carvalho*.

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os pilotos da aviação agrícola — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1979, foi publicado um despacho de constituição de uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os pilotos agrícolas.

Por ter sido publicada com inexactidão a parte relativa à representação sindical, seguidamente se procede à necessária rectificação:

Onde se lê: «Dois representantes do sindicato interessado», deve ler-se: «Dois representantes dos sindicatos interessados».

PORARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para o sector das agências funerárias do dist. do Porto

Tendo sido iniciado um processo negocial para revisão do acordo colectivo de trabalho celebrado entre várias agências funerárias do distrito do Porto e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do mesmo distrito, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 30 de Julho de 1976, não foi possível às partes intervenientes chegar a acordo.

Após uma tentativa frustrada de conciliação levada a efecto nos termos legais, foi decidido o recurso à via administrativa, pelo que, de acordo com o disposto no n.º 1, alínea a), 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, foi emitido um despacho de constituição de uma comissão técnica encarregada da elaboração dos estudos preparatórios para a emissão da presente portaria, o qual foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 1976.

Dos trabalhos daquela comissão resultou um projecto de portaria de regulamentação do trabalho, o

qual, após cuidada ponderação, serviu de base à regulamentação a seguir estabelecida.

Nestes termos:

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

BASE I

(Área e âmbito)

A presente portaria é aplicável a todas as entidades patronais que, no distrito do Porto, se dediquem à actividade funerária e possuam ao seu serviço profissionais com as categorias previstas no anexo I, bem como a estes trabalhadores.

BASE II

(Remuneração do trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são garantidas as remunerações mínimas constantes do anexo II.

BASE III

(Enquadramento em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

BASE IV

(Início de vigência e eficácia)

I — A presente portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo a tabela salarial efeitos desde 1 de Outubro de 1978.

2 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no número anterior poderão ser pagas em prestações mensais até ao limite de quatro.

BASE V

(Comissão técnica tripartida)

I — Até trinta dias após a entrada em vigor da presente portaria será constituída, por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, uma comissão técnica tripartida com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho;
Um representante do Ministério do Comércio;
Dois representantes do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto;
Dois representantes das agências funerárias do distrito do Porto.

2 — Compete à comissão técnica tripartida prevista no número anterior:

- a) Interpretar ou integrar o disposto na presente portaria;
- b) Deliberar sobre a classificação de trabalhadores de acordo com o disposto na portaria;
- c) Criar novas profissões ou categorias profissionais;
- d) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 — A comissão reunirá a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória do representante do Ministério do Trabalho, expedida com a antecedência mínima de oito dias ou de três, em caso de urgência justificada.

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

5 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma, mediante procuração bastante.

6 — A comissão técnica poderá funcionar em primeira convocação com qualquer número dos seus elementos componentes, desde que esteja presente o representante do Ministério do Trabalho.

7 — As deliberações da comissão técnica tripartida são vinculativas, constituindo parte integrante da presente portaria logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 19 de Março de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuel Aguiar Dias Moreira*.

ANEXO I

Definição de funções

Praticante. — O trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente. — O trabalhador que executa tarefas não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Embalador. — O trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou qualquer outro material de envolvimento segundo especificação recebida, empilha e arruma pequenos artigos num recipiente de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças em caixas ou grades, manobrando, se necessário, gruas ou outros aparelhos de elevação, arruma-as e imobiliza-as, utilizando diversos materiais de travamento; fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agrafos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar superfícies dos artigos antes de embalar e proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização; tem, por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos, rebites ou cordéis e de marcar superfícies exteriores, o artigo contido, sua origem, destino e outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

Caixeiro-encarregado. — O trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço.

Encarregado da agência funerária. — O trabalhador que substitui o patrão na ausência deste e se encontra apto a dirigir o serviço e pessoal da agência funerária.

Empregado da agência funerária. — Organiza fúneis e trasladações; contacta com a família do falecido e informa-se do tipo de funeral pretendido; obtém informações do defunto para a publicação de avisos funerários, obtenção de alvarás de trasladação ou outros documentos necessários; auxilia na escolha de urna, sepultura e flores e na organização do serviço religioso; dá instruções aos seus auxiliares sobre o transporte da urna; providencia, a pedido da família, para que o corpo seja embalsamado; fecha a urna e entrega a respectiva chave à família. Será equiparado a caixeiro de acordo com a sua categoria.

Auxiliar funerário. — É o trabalhador que executa tarefas não diferenciadas, nas quais predomina o esforço físico. Transporta a urna e colabora no acto de lavar, barbear ou vestir o cadáver.

Gerente comercial. — O trabalhador que organiza e dirige o estabelecimento comercial, por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe sejam confiadas; verifica a caixa e as existências.

ANEXO II

Tabela salarial

Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
Gerente comercial	13 400\$00
Encarregado de agência funerária ou caixeiro-encarregado	12 200\$00
Empregado de 1.ª de agência funerária ou primeiro-caixeiro	10 700\$00
Empregado de 2.ª de agência funerária ou segundo-caixeiro	9 800\$00

Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas
Empregado de 3.ª de agência funerária ou terceiro-caixeiro	8 900\$00
Distribuidor	8 000\$00
Embalador	
Servente ou auxiliar funerário	
Caixeiros-ajudantes:	
3.º ano	7 500\$00
2.º ano	7 100\$00
1.º ano	6 700\$00
Praticantes:	
17 anos	4 900\$00
16 anos	4 100\$00
14-15 anos	3 700\$00

ANEXO III

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

2 — Quadros médios:

2.2 — Gerente comercial.

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

Caixeiro-encarregado.
Encarregado de agência funerária.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Caixeiro.
5.4 — Empregado de agência funerária.

6 — Profissionais semiqualificados:

Auxiliar funerário.
Distribuidor.
Embalador.

7 — Profissionais indiferenciados:

Servente.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT entre a Assoc. do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 1978, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazém, Sindicato dos Telefonistas do Norte, Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Pontaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares.

A convenção colectiva de trabalho anteriormente referida procedeu à revisão de algumas cláusulas e tabela salarial constantes do contrato colectivo de trabalho outorgado pela citada associação patronal e Sindicatos dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto, dos Cobradores e Profissões Similares, Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazém, Nacional dos Telefonistas e dos Trabalhadores de Serviços de Limpeza e Actividades Similares, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1977, e do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mencionada associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 1977, incluindo-se no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1978, o acordo de adesão às referidas convenções colectivas de trabalho, acordo celebrado entre a Associação do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos de Escritório.

Considerando que ficam apenas abrangidas pelas citadas convenções colectivas de trabalho as empresas inscritas na associação patronal outorgante;

Considerando a existência de empresas do sector de actividade de importação e armazenagem de produtos químicos não filiadas naquela Associação que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas nas aludidas convenções;

Considerando a vantagem de uniformizar as condições de trabalho para os profissionais do referido sector;

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 do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso sobre a portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado das Finanças, do Comércio Interno 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, na redacção dada pelo artigo 1.º do 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 do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1977, da convenção colectiva de trabalho outorgada pela associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto, inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 1977, e do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mencionada associação patronal e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1978, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na Associação do Norte dos Importadores Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que, na área de aplicação das aludidas convenções, se dediquem à actividade de importação e armazenagem de produtos químicos e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas nos citados contratos colectivos de trabalho, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filia-

dos nos sindicatos outorgantes que prestem serviço em empresas inscritas na associação patronal outorgante.

Artigo 2.º

São excluídos da extensão ora determinada o n.º 1 da cláusula 19.ª e os n.ºs 1 e 2 da cláusula 21.ª constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 1978, na medida em que contrariam o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 8.º do 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 Novembro de 1978, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 20 de Março de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barroso Pereira Dias*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PE do CCT para a ind. e comércio farmacêuticos

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, foi publicado o CCTV para a indústria e comércio farmacêuticos, celebrado entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica, *Groquifar* — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, Associação Portuguesa dos Importadores de Produtos Farmacêuticos e Associação do Norte dos Importadores Armazénistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos.

Considerando que existem entidades patronais do sector económico delimitado pela convenção tendo ao seu serviço profissionais das categorias profissionais nela previstas aos quais a convenção não se aplica;

Considerando a necessidade de uniformização das condições de trabalho para o sector da indústria e comércio farmacêuticos;

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 do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, mediante publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1978, tendo sido ponderada a oposição deduzida:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras, do Comércio Interno, do Trabalho e da Saúde, 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 artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

Artigo único

1 — As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho vertical para a indústria e comércio farmacêuticos, celebrado, por um lado, entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica, Gro-

quifar — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, Associação Portuguesa dos Importadores de Produtos Farmacêuticos e Associação do Norte dos Importadores de Produtos Farmacêuticos e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio Farmacêuticos e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, são tornadas extensivas a todas as empresas não filiadas nas associações patronais outorgantes, mas podendo nelas inscrever-se, que, no território do continente, exerçam a actividade económica por aquela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas na mencionada convenção colectiva de trabalho, bem como aos profissionais das categorias previstas na convenção ao serviço de empresas por ela abrangidas não filiados no sindicato outorgante.

2 — A aplicação da presente portaria no território das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira às relações de trabalho existentes entre as empresas enquadradas no número anterior e aos trabalhadores ao serviço daquelas empresas com as categorias previstas na convenção será determinada por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia, do Comércio e Turismo, do Trabalho e dos Assuntos Sociais, 16 de Março de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barroso Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira* — O Secretário de Estado da Saúde, *Mário José Gomes Marques*.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/78, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho acordadas entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais e o Sindicato dos Tra-

balhadores Técnicos de Vendas, nesta data publicadas, a todas as entidades patronais que, na área da convenção, exerçam a actividade nela regulada, bem como aos trabalhadores ao seu serviço com as categorias nela previstas e ainda aos trabalhadores das mesmas categorias ao serviço de entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e não inscritos no Sindicato signatário da já aludida convenção.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório — Revisão salarial

Em conformidade com o disposto no n.º 4 e para efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, faz-se constar que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de portaria de extensão da revisão salarial da convenção em epígrafe, revisão essa publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 1979, em termos de abranger todas as empresas do sector de produção de cordoaria e redes, não

inscritas na associação patronal outorgante, que exercem a sua actividade nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (âmbito geográfico da Federação signatária) e todos os trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no convénio, bem como os profissionais dessas mesmas categorias, não inscritos nos sindicatos filiados na Federação outorgante, ao serviço das empresas já inscritas na associação subscritora da revisão.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros — Alteração salarial e outras (revisão do CCT publicado no «Bol. Trab. Emp.», n.º 5/78, de 8 de Fevereiro).

Cláusula 2.*

Vigência, denúncia e revisão

1 a 6 — (Mantêm-se.)

7 — A presente revisão ao contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, feita nos termos do Decreto-Lei n.º 121/78, terá a vigência de doze meses, contados a partir da data da sua publicação.

8 — A tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária agora acordadas poderão ser denunciadas por qualquer das partes outorgantes decorridos que estejam dez meses sobre a data da sua publicação.

Cláusula 45.*

Deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a satisfazer aos trabalhadores deslocados em serviço as despesas de alimentação e alojamento, contra apresentação de documentos comprovativos, ou pagar-lhes a importância diária de 600\$.

2 — Aos trabalhadores que não completem diária fora do local habitual de trabalho e que se desloquem em serviço as entidades patronais obrigam-se a satisfazer as despesas de dormida com pequeno-almoço, almoço ou jantar contra apresentação de documentos comprovativos ou pagar-lhes as quantias de 300\$ pela dormida com pequeno-almoço e de 160\$ pelo almoço ou jantar.

Cláusula 61.*

Retribuições certas mínimas

1 a 5 — (Mantêm-se.)

6 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa e cobrador, ou quem os substitua, têm direito a um abono mensal no montante de 600\$.

Cláusula 70.*

Produção de efeitos

As retribuições estabelecidas nestes contrato produzem efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1979.

Cláusula 71.* (nova)

Eliminação de categorias profissionais

São eliminadas deste contrato colectivo de trabalho as categorias de inspector de vendas, promotor de vendas e prospector de vendas, integradas no grupo profissional dos trabalhadores técnicos de vendas, constantes do anexo II-B.

§ único. O disposto no n.º 2-B da cláusula 19., «Dotações mínimas», terá de se conjugar com as eliminações descritas no corpo desta cláusula, sendo, nomeadamente, excluída a sua alínea b).

ANEXO II

Retribuições mínimas mensais

1	Diretor de serviços Chefe de escritórios	14 500\$00
2	Chefe de serviços Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	13 500\$00
3	Chefe de secção Chefe de vendas Encarregado geral de armazém Guarda-livros Programador	12 750\$00
4	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção Programador mecanográfico Primeiro-escriturário Caixa	11 250\$00
5	Operador mecanográfico Vendedor Encarregado de armazém	10 750\$00
6	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Operador de telex Cobrador Fiel de armazém	10 000\$00
7	Terceiro-escriturário Telefonista Perfurador-verificador Conferente Demonstrador	9 000\$00
8	Servente Distribuidor Embalador	8 200\$00
9	Estagiário do 2.º ano	7 500\$00
10	Estagiário do 1.º ano	6 200\$00
11	Paquete de 17 anos Praticante de 17 anos	4 750\$00
12	Paquete de 16 anos Praticante de 16 anos	4 100\$00

ANEXO III

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

Director de serviços	1
Chefe de escritório	
Chefe de serviços	1 ou 2.1
Contabilista/técnico de contas	1 ou 2.1
Analista de sistemas	1
Chefe de secção	2.1
Chefe de vendas	2.1
Encarregado geral de armazém	2.2
Guarda-livros	2.1
Programador	2.1
Correspondente em línguas estrangeiras	4.1
Secretário de direcção	4.1
Programador mecanográfico	4.1
Primeiro-escriturário	5.1
Caixa	5.1
Operador mecanográfico	5.1
Vendedor	5.2
Encarregado de armazém	3
Segundo-escriturário	5.1
Operador de máquinas de contabilidade	5.1
Operador telex	6.1
Cobrador	6.1
Fiel de armazém	5.2
Terceiro-escriturário	5.1
Telefonista	6.1
Perfurador-verificador	5.1
Conferente	5.2
Demonstrador	5.2
Servente	7.1
Distribuidor	7.1
Embalador	7.1

Estagiário do 2.º ano	A.1
Estagiário do 1.º ano	A.1
Paquete de 17 anos	A.1
Praticante de 17 anos	A.2
Paquete de 16 anos	A.1
Praticante de 16 anos	A.2

Porto, 12 de Fevereiro de 1979.

Pela Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios:
(Assinaturas ilegíveis.)

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

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Co-
mércio:
Mário Soeiro Soares.

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
José Augusto Sousa Martins Leal.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores em Armazém:
Mário Soeiro Soares.

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

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

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do
Distrito de Lisboa:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 22 de Março de 1979, a fl. 18 do
livro n.º 2, com o n.º 73/79, nos termos do artigo 19.º
do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Cordoaria e Redes
e a Feder. Nacional dos Sind. de Quadros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes

e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas contantes do anexo I, desde que representados pelos sindicatos outorgantes, representados pela Fensiq — Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros.

2 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se também aos trabalhadores ao serviço da associação patronal referida no número anterior.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de doze meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de dez meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor o novo contrato colectivo.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão, carreira profissional e período experimental

Cláusula 3.^a

Classificação profissional — Profissionais de engenharia

1 — São os trabalhadores que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, técnica comercial, laboratório, gestão, formação profissional e outros.

2 — Neste grupo estão integrados os licenciados em Engenharia e os engenheiros técnicos diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

3 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas, ou de acordo com os termos em que foram contratados.

Cláusula 4.^a

1 — Consideram-se seis graus de categorias profissionais de engenharia escalonados segundo as características das funções que lhes são atribuídas de harmonia com o anexo I.

2 — Os graus 1-A e 1-B são considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia permanecer mais de um ano no grau 1-A e dois anos no grau 1-B.

Os licenciados em Engenharia serão admitidos no grau 1-B, não podendo permanecer mais de um ano neste grau.

Decorridos aqueles períodos, os profissionais passam a auferir o vencimento do grau 1.

Cláusula 5.^a

Admissão — Preenchimento de lugares

1 — Aos profissionais de engenharia abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da admissão.

2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de exercerem as funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal, sempre que possível, atender aos trabalhadores existentes na empresa, desde que estes preencham os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

4 — Serão condições de preferência no preenchimento de lugares ou vagas, nos termos do número anterior:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- c) Antiguidade.

Trabalhadores economistas

1 — Condições de admissão

1 — Aos trabalhadores profissionais economistas (cursos de Economia, de Gestão e Administração de Empresas, de Finanças e outros equivalentes) será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2 — Os profissionais economistas devidamente credenciados serão automaticamente integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham, constantes do anexo I.

3 — No preenchimento de lugares ou vagas deverá a entidade patronal, sempre que possível, atender aos trabalhadores existentes na empresa, desde que estes preencham os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

4 — Serão condições de preferência no preenchimento de lugares ou vagas, nos termos do número anterior:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- c) Antiguidade.

2 — Categorias profissionais e definição de funções

1 — Definição genérica da função de economista de empresa:

- 1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial ou global;
- 2) Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

- 3) Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;
- 4) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia de empresa;
- 5) Elaborar modelos matemáticos de gestão;
- 6) Estudar e dar parecer sobre a gestão financeira da empresa;
- 7) Estudar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.

2 — Consideram-se funções deste grupo profissional nomeadamente as seguintes:

- Análise da conjuntura económica;
- Análise económica sectorial;
- Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional;
- Contrôle* dos planos;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudos de estrutura organizacional;
- Concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão de empresas;
- Organização e gestão administrativa;
- Organização e gestão de contabilidade;
- Análise de custos;
- Auditoria;
- Estudos e promoção de mercados;
- Estudos e reconversão de actividades;
- Estudos de projectos de investimento, como de desenvolvimento;
- Estudos dos mercados dos factores produtivos;
- Avaliação de empresas;
- Estudo de políticas financeiras;
- Estudo e selecção das fontes e aplicações dos recursos financeiros;
- Estudo da rentabilidade dos meios financeiros;
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;
- Estudo da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e stocks, etc.

3 — Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

4 — O grau 1-B deve ser considerado como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos profissionais de engenharia e economia será feita a título experimental pelo período máximo de cento e oitenta dias.

2 — Durante os cento e oitenta dias do período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitado;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato ou havendo acordo das partes;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos de trabalhadores ou membros de comissões de trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, nos termos da lei.

Cláusula 8.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;

- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual e ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato;
- i) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível de todos, das comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem, emanadas dos sindicatos;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- j) Obligar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 10.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, ou desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula 42.^a, n.º 2.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 11.^a

Transmissão do estabelecimento

Em caso de transmissão do estabelecimento, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido nos termos da lei.

Cláusula 12.^a

Deslocação

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste normalmente serviço ou a sede e delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização do trabalho fora do local habitual, em carácter de trabalho regular ou acidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou isso resultar do objectivo específico do seu contrato de trabalho.

Cláusula 13.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações de serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 14.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento da despesa de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o tra-

balhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 28.^a

As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas.

Cláusula 15.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 16.^a

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São de conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaporte, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos na folha de férias da caixa de previdência e sindicatos o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 17.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores os seguintes direitos:

- a) A retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração por deslocação, correspondente à verba de 150\$/dia;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte no local, de alojamento e de alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a quatro dias úteis por cada sessenta dias consecutivos de deslocação, bem como ao pagamento da viagem de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) A deslocação do cônjuge, filhos menores ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição do trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 28.^a

2 — O período efectivo da deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso.

3 — Para efeitos desta cláusula só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajecto e de espera durante a viagem, ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25% por quilómetro sobre o preço do litro da gasolina super.

Cláusula 18.^a

Seguros nas grandes deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de acidentes de trabalho e de acidentes pessoais, no valor mínimo de 2000 contos.

2 — Os familiares, nos termos da alínea e) da cláusula 17.^a, que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de riscos de viagem, no valor de 1000 contos.

CAPÍTULO IV

Horário de trabalho

Cláusula 19.^a

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas, de segunda a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido para descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, salvo acordo das partes.

Cláusula 20.^a

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

2 — A prestação de trabalho extraordinário não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de

abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixado no contrato.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 22.^a

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tenha direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo I, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que conste da respectiva tabela.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, do qual constem obrigatoriamente os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para efeitos deste contrato colectivo de trabalho, o valor da remuneração da hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times \text{horário T S}}$$

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes às diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de cento e vinte dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado, não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta dias por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder cento e cinquenta horas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 8.^a

Cláusula 24.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de função superior passará a receber a retribuição correspondente à tabela salarial dessa função, durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções indicadas no número anterior, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e oitenta dias seguidos, ou interpolados no espaço de doze meses.

Cláusula 25.^a

Remunerações por trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será pago com o aumento de 50 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com o aumento de 150 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa de 25 % para o trabalho nocturno.

Cláusula 26.^a

13.º mês

1 — Os trabalhadores com assiduidade têm direito a receber ao fim de cada ano civil um 13.º mês, correspondente a um mês de retribuição efectivamente auferida. O pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o 13.º mês e na data do pagamento não se encontre ao serviço receberá-lo logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — Quando o trabalhador tiver menos de um ano de serviço na empresa, o quantitativo do 13.º mês será proporcional ao número de meses de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, mesmo que esta resulte de reforma por velhice ou invalidez.

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu regresso ou ingresso.

6 — Consideram-se sem assiduidade os trabalhadores cujas faltas, durante o período compreendido

entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o 13.º mês se refere, excedam trinta, não se contando para tal as seguintes faltas:

- a) Doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, até ao limite de noventa dias;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Casamento, parto ou luto, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Cumprimento de obrigações legais;
- e) Exercício de funções de dirigentes sindicais, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- f) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial.

7 — Nos casos referidos nos n.os 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores só terão direito ao subsídio neles previsto desde que tenham assiduidade proporcional ao tempo de serviço prestado.

8 — Nos casos previstos nas alíneas a) e e) do n.º 6, excedidos os respectivos limites, a empresa pagará ao trabalhador o valor do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.*

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

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

3 — Em substituição da Sexta-Feira Santa poderá ser observado qualquer outro dia, em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores, na época da Páscoa.

4 — Em substituição do feriado municipal da localidade, quando este não exista, poderá ser gozado outro dia em que a entidade patronal e os trabalhadores acordem.

5 — À data da entrada em vigor deste CCT, as empresas em que seja já observado o feriado da terça-feira de Carnaval manterão a sua observação.

Cláusula 28.*

Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, trinta dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias consecutivos de férias remuneradas, salvo se já as hajam gozado ou recebido ao serviço de outra empresa.

3 — No ano de cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ao serviço.

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

5 — 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 entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

6 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril de cada ano. Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o 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.

7 — Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias 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.

Cláusula 29.*

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada e feita prova da doença, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início, ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 30.*

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal efectivamente auferida.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido subsídio equivalente a 100 % das férias a que têm direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano de cessação.

Cláusula 31.*

Definição de faltas

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

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

Cláusula 32.*

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como para a marcação delas ou de diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de meio dia por mês;
- b) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso interdecorrentes;
- c) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- d) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

e) As motivadas pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;

f) As motivadas pela necessidade, devidamente comprovada, de prestar socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita a qualquer das pessoas compreendidas na alínea c) ou outras que façam parte do seu agregado familiar, num prazo nunca superior a um dia;

g) As motivadas pela necessidade de prestar assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea anterior ou à mulher, em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;

h) As motivadas pelo nascimento de filhos, até dois dias seguidos ou interpolados, no prazo máximo de trinta dias;

i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de trabalhadores ou instituições de previdência;

j) As motivadas pela necessidade do cumprimento de obrigações legais;

l) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

m) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;

n) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço de urgência;

o) As motivadas por doação de sangue, durante todo o dia de doação.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos como faltas justificadas, até dois dias.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos.

Cláusula 33.*

Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 32.ª cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 34.*

Consequências das faltas

As faltas justificadas não determinam à perda de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as previstas na alínea g) do n.º 2 e n.º 3 da cláusula 37.ª, para além dos limites previstos na cláusula 54.ª, n.ºs 1 e 2.

Cláusula 35.*

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar,

dencia ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 36.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho só pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio;
- e) Despedimento colectivo.

Cláusula 37.^a

Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência de relações 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 dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou risco graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou interpoladas;
- h) Falta culposa da observância das 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;

- d) 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.

3 — No caso das alíneas d), h), m) e n) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas condições contratuais.

Cláusula 38.^a

Averiguação da justa causa

1 — A averiguação da justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito.

2 — A instrução do processo compreenderá, obrigatoriamente, a audição do arguido e as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, sobretudo quando por aquele requeridas.

3 — A entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido e à comissão de trabalhadores, se existir, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

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

5 — O processo será seguidamente entregue por cópia à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

6 — Decorrido o prazo estabelecido 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.

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

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

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

10 — A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, con-

cluir pela não existência da probabilidade séria de verificação efectiva da justa causa de despedimento invocada.

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

Cláusula 39.*

Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

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 n.º 2 da cláusula 40.*, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — 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 interessados, 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.

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

Cláusula 40.*

Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que lhe perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- b) Violção culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada na lei.

3 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior, além de conferir ao trabalhador direito às indemnizações previstas no n.º 2, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

Cláusula 41.*

Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o 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 de retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 42.*

Encerramento definitivo da empresa e despedimentos colectivos

Em matéria de despedimento colectivo, observar-se-ão as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 43.*

Infracção disciplinar e sua prestação

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres emergentes deste contrato e da lei.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cessasse o contrato de trabalho.

Cláusula 44.*

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão com perda de retribuição até seis dias;
- d) Despedimento, como consequência de processo disciplinar.

2 — Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de sessenta dias contados da data da decisão que as aplique.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder, em cada ano civil, trinta dias.

5 — As sanções prescritas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 são precedidas de processo disciplinar, nos termos da cláusula 38.ª

Cláusula 45.ª

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.ª;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais de previdência, delegado sindical e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor, em defesa de colega de trabalho, em tribunal ou em processos disciplinares.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levados a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação de candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

Cláusula 46.ª

Consequências de aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, obriga-a ao pagamento ao trabalhador das indemnizações previstas na lei, bem como às mencionadas nas alíneas seguintes, quando ocorram as situações nelas contidas:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 40.º, n.º 2;

- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância de retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Princípio geral

Cláusula 47.ª

Previdência

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 48.ª

Salubridade, higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de higiene e segurança, nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 49.ª

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — Além do estabelecido no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantias de lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, ou posições incômodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo de retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparecência ao trabalho até dois dias por mês, sem pagamento da retribuição respectiva;

- e) As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal, em função do número dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Cláusula 50.^a

Actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

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

Cláusula 51.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, desde que assegurados os serviços de natureza urgente, e que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal, dentro das instalações da empresa, durante o tempo que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço dos trabalhadores respectivos, ou ainda pelos delegados sindicais.

Cláusula 52.^a

Comunicação das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 53.^a

Afixação e distribuição de documentos

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

Cláusula 54.^a

Créditos dos delegados sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

4 — O número máximo de dirigentes sindicais a quem são atribuídos os direitos dos números anteriores é determinado de acordo com a lei em vigor.

5 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês.

Cláusula 55.^a

Identificação de delegados sindicais

1 — A direcção do Sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 56.^a

Reclassificações

Após a entrada em vigor do presente CCT, e no período da sua vigência, as empresas classificarão os profissionais no grau cujo vencimento seja igual ou superior a esse grau e inferior ao grau seguinte.

Cláusula 57.^a

Ajustamento salarial

Os trabalhadores cujos vencimentos não sofreram alterações posteriormente a 1 de Janeiro de 1978, sofrerão um aumento mínimo de 10 %.

Cláusula 58.^a

Após a entrada em vigor do presente CCT, ele produzirá efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1979 nas cláusulas de efeito pecuniário.

Porto, 23 de Janeiro de 1979.

Pela Associação dos Industriais de Cordoaria e Redes:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato Nacional dos Sindicatos de Quadros:

António Jorge Feio Vale Peixoto.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:

António Jorge Feio Vale Peixoto.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

António Jorge Feio Vale Peixoto.

Pelo Sindicato dos Economistas:

António Jorge Feio Vale Peixoto.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

António Jorge Feio Vale Peixoto.

ANEXO I

Definição de categorias

Profissionais de engenharia

Descrição geral de funções

Grau I:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos e ensaios sob orientação e controlo);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, análises, projectos, computação e actividades técnico-comerciais;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborar executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos e ou profissionais

de engenharia menos qualificados numa actividade comum;

- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros técnicos cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia sobre profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica.

Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

- f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazo desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia na direcção de actividades com fim e realização independentes.

Grau 5:

- a) Supervisão de equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
- e) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;
- g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- h) Faz geralmente recomendações na escolha e remuneração do pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e *contrôle* financeiro da empresa;
- d) Assessoria e dá parecer com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;

- e) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- f) Prevê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
- g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Profissionais de economia

Descrição geral de funções

Graus 1 e 2:

- a) Não supervisa outros trabalhadores enquanto no grau 1;
- b) Elabora estudos, análises e trabalhos da sua especialidade sob a orientação e *contrôle* de um profissional de categoria superior;
- c) Participa em grupo de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;
- d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;
- e) Toma decisões de responsabilidade, com alguma frequência, tendo um impacte decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

Grau 3:

- a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas, envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;
- b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos, e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;
- c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação, e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;
- d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

Grau 4:

- a) Supervisa, normalmente, outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;
- b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;

- c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob sua orientação;
 - d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercuções destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não quantificáveis, e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;
 - e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.
- b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
 - c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico, acompanha e participa eventualmente na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa, aprova globalmente os diferentes planos elaborados por cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

Grau 5:

- a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;
- b) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;
- c) As decisões a tomar exigem habitualmente a apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

Grau 6:

- a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

- b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;
- c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico, acompanha e participa eventualmente na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa, aprova globalmente os diferentes planos elaborados por cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

ANEXO II

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

I — Quadros superiores:

- Grau 6.
- Grau 5.
- Grau 4.
- Grau 3.
- Grau 2.
- Grau 1.
- Grau 1-A.
- Grau 1-B.

ANEXO III

Remunerações mínimas

Grau 6	30 000\$00
Grau 5	25 000\$00
Grau 4	22 000\$00
Grau 3	20 000\$00
Grau 2	18 000\$00
Grau 1	16 000\$00
Grau 1-B	11 500\$00
Grau 1-A	14 000\$00

Depositado em 22 de Março de 1979, a fl. 18 do livro n.º 2, com o n.º 74/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**Acordo de adesão entre a Embamar
e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal**

Acta

Aos 2 dias do mês de Janeiro do ano de 1979 em Portimão reuniram o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal, legal representante dos trabalhadores e a Embamar — Frigorífica e Conserveira do Algarve, L.ª, representada pelo Sr. João Rodrigues Marcelo Bastos, na qualidade de administrador da empresa, os quais:

Considerando que já anteriormente se encontravam vinculados ao ACT celebrado entre o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Gel-Mar, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1975, por força da acta de adesão publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976.

Considerando que a actividade é em tudo similar à sua congénere Gel-Mar, acordam livremente na adesão ao ACT celebrado entre a Gel-Mar — Empresa Distribuidora de Produtos Alimentares e o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978.

E para constar se lavrou a presente acta que, depois de lida em voz alta, vai ser assinada pelas partes.

Pela Embamar — Frigorífica e Conserveira do Algarve, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:

Evaristo Barreto Ferreira.

Depositado em 22 de Março de 1979, a fl. 18 do livro n.º 2, com o n.º 75/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Organização Portuguesa de Recortes de Imprensa, L.ª,
e o Sind. de Trabalhadores na Imprensa — Alteração salarial e outros**

Matéria respeitante a tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária, de acordo com o Decreto-Lei n.º 121/78, de 21 de Junho.

Clausulado alterado

Cláusula 2.º

1 —

2 —

3 — Exceptuam-se do disposto no n.º 1 desta cláusula as tabelas de remunerações mínimas e cláusulas com expressão pecuniária, as quais produzem efeitos em 1 de Fevereiro de 1979 e terão a duração máxima de doze meses, contados a partir daquela data.

Cláusula 19.º

1 —

2 —

3 —

4 —

5 —

6 — Os trabalhadores que tenham faltado por doença por um período não superior a vinte dias por ano têm direito ao subsídio de Natal por inteiro.

Cláusula 29.º

1 — Aos trabalhadores das categorias previstas na cláusula 27.º são asseguradas as seguintes remunerações:

Leitora	7 500\$00
Cortador	6 900\$00
Colador	6 900\$00
Expedidor	6 900\$00

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1979.

Pela Organização Portuguesa de Recortes de Imprensa, L.ª:
Maria Emilia Figueiredo Guimarães.

Pelo Sindicato de Trabalhadores na Imprensa:
Horácio Tavares Marcelino.

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

**CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais
e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração-salarial e outras**

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de um ano.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, que deverá ser feito até sessenta dias antes do termo do período de vigência.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua receção.

4 — Dez dias após a apresentação da contraproposta, as partes deverão reunir para fixação do calendário de negociações e prazo das mesmas.

5 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

Cláusula 14.^a

(Retribuições certas mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

Chefe de vendas	13 200\$00
Inspector de vendas	12 400\$00
Vendedor (viajante ou praticista), pro-motor de vendas e prospector de vendas	12 250\$00

2 — As retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões existentes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3 — Salvaguardados os casos de remunerações superiores já praticadas, a todos os trabalhadores que não auferem qualquer forma de remuneração variável (comissões, prémios de vendas, de produtividade, etc.) é garantida a retribuição mensal mínima de 16 800\$.

4 — As comissões resultantes de vendas devem ser pagas até ao fim do mês seguinte àquele em que foram facturadas.

Cláusula 17.^a

(Ajudas de custo)

1 — Quando deslocados em serviço, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas.

2 — Por acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador, poderá, porém, ser estabelecida uma quantia fixa para despesas de alojamento e alimentação, quando em viagem de serviço, que será de:

- 700\$, no caso de diária completa, para alimentação e alojamento;
- 360\$, para alojamento e pequeno-almoço;
- 170\$, para almoço ou jantar.

3 — Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagará-lhe á o produto do coeficiente de 0,24 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, nos termos dos seguros «tipo» das companhias seguradoras.

Cláusula 23.^a

(Produção de efeitos)

As cláusulas relativas às retribuições mínimas de trabalho produzirão efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1979.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Joaquim de Oliveira Castro.

Depositado em 23 de Março de 1979, a fl. 19 do livro n.º 2, com o n.º 77/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoereiras e Fibras e outras
e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.*

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pelas seguintes associações:

Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoereiras e Fibras;
VII Secção da Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoereiras e Fibras;
Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama;
Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas;
Associação Portuguesa dos Exportadores Têxteis;

por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo I, desde que responentados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.*

Vigência

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de dezoito meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de doze meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor o novo contrato colectivo.

2 — Porém, a tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Março de 1979 e a sua denúncia e revisão serão feitas nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.*

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

- a) Ter idade mínima de 14 anos;
- b) Possuir as habilitações legais mínimas.

2 — Em futuras admissões os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

Cláusula 4.*

Contrato de trabalho a prazo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, designadamente para efeitos de substituição temporária nos termos da lei.

Cláusula 5.*

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por trinta dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 6.*

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 7.*

Acessos

1 — Sempre que as entidades patronais promovam trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes ordens de preferência:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações profissionais e literárias;
- c) Antiguidade.

2 — Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa, desde que estes preencham os requisitos necessários ao desempenho das respectivas funções.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 8.*

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

- d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na alínea f) da cláusula 9.º;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão, salvo nos termos previstos neste contrato, ou havendo acordo das partes;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- h) Facilitar, nos termos da lei, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros da comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou membros da comissão intersindical de empresa;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa.

Cláusula 9.º

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- h) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão, como a própria empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos trabalhadores que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato;
- l) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- n) Sempre que os interesses ou a dimensão da empresa assim o exigam, desempenhar funções correspondentes a categorias profissionais hierarquicamente inferiores.

Cláusula 10.º

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerce os seus direitos ou usufrua os benefícios das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa vir a resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem, emanadas dos sindicatos;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto ou contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato colectivo de trabalho.

Constitui violação das leis do trabalho e como tal será punida a prática de actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 11.º

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar danos morais ou materiais ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista na cláusula.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 12.*

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho corre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.*

2 — Todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido ao serviço da entidade transmitente serão assegurados, por escrito, pelo transmitente e pelo adquirente, nos termos da lei.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias que precederem a transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar todos os créditos que tenham, resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, bem como o documento de garantia previsto no n.º 2 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam transmissão de exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas.

Cláusula 13.*

Deslocações

1 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2 — Entende-se por deslocações em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou accidental.

3 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

Cláusula 14.*

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 15.*

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 28.* As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas.

Cláusula 16.*

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 17.*

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1 — São por conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2 — A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência e do sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 18.*

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes

1 — As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores o direito:

- a) A retribuição que auferiram no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração correspondente à verba de 150\$ por dia;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, de-

- vidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a quatro dias úteis por cada sessenta dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
 - e) A deslocação do cônjuge, filhos menores e ou diminuídos para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, e desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
 - f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho extraordinário de acordo com a cláusula 28.*

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3 — Para efeito desta cláusula só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4 — No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

Cláusula 19.*

Seguros e deslocações

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor de 2000 contos.

2 — Os familiares referidos na alínea e) da cláusula 18.* que acompanham o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de riscos de viagem no valor de 1000 contos.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.*

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta e cinco horas de segunda-feira a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora, nem superior a duas.

Cláusula 21.*

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho compreendido entre as 20 e as 7 horas.

Cláusula 22.*

Trabalho extraordinário

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

2 — A prestação de trabalho extraordinário não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

Cláusula 23.*

Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado da declaração de concordância do trabalhador.

3 — Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 24.*

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração certa mínima mensal por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas

a trabalho normal e extraordinário, os subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para efeitos deste contrato colectivo de trabalho, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times \text{horário t. s.}}$$

Cláusula 25.*

Retribuição dos trabalhadores que exercam funções inerentes a diversas categorias

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

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado, a título experimental, em funções de categoria superior durante um período de cento e vinte dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3 — Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas, sem prejuízo do disposto na alínea j) da cláusula 9.*

Cláusula 26.*

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, ainda que praticante, substitua outro de categoria e/ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo do lugar, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e oitenta dias seguidos no espaço de doze meses.

Cláusula 27.*

Remunerações por trabalho nocturno

O trabalho nocturno, tal como é definido no n.º 1 da cláusula 11.*, é remunerado com o acréscimo de 40 % sobre o salário efectivamente auferido.

Cláusula 28.*

Remunerações por trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será pago com o aumento de 50 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com um aumento de 200 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa de 40 % para o trabalho nocturno.

Cláusula 29.*

13.º mês

1 — Os trabalhadores com assiduidade têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um 13.º mês correspondente a um mês de retribuição efectivamente auferida. O pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o 13.º mês e que na data do pagamento não se encontre ao serviço receberá-o logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — Quando o trabalhador tiver menos de um ano de serviço na empresa, o quantitativo do 13.º mês será proporcional ao número de meses de serviço que o trabalhador completa até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que esta resulte da reforma por velhice ou invalidez.

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu ingresso ou regresso.

6 — Consideram-se com assiduidade os trabalhadores cujas faltas, durante o período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o 13.º mês se refere, não excedam trinta não se contando para tal as motivadas por:

- a) Doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais até ao limite de noventa dias;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Casamento, parto ou luto, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Cumprimento de obrigações legais;
- e) Exercício de funções de dirigentes sindicais dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- f) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial.

7 — Nos casos referidos nos n.^{os} 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores só terão direito ao subsídio neles previstos desde que tenham assiduidade proporcional ao tempo de serviço prestado.

8 — Nos casos previstos nas alíneas a) e e) do n.^o 6, excedidos os respectivos limites, a empresa pagará ao trabalhador o valor do 13.^º mês proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou feriado municipal da localidade poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 31.^a

Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, trinta dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — No ano de admissão, desde que este ocorra no 1.^º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias consecutivos de férias remuneradas, salvo se já as houverem gozado ou recebido ao serviço de outra empresa.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

4 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado 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 entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

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

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

9 — Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias 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.

Cláusula 32.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo de situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias o trabalhador com direito às mesmas receberá um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal efectivamente auferida.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido um subsídio equivalente a 100 % das férias que goza.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano de cessação.

Cláusula 34.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 35.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como para a marcação delas ou diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de um dia por mês;
- b) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
- d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- e) As motivadas por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- f) As motivadas pela necessidade, devidamente comprovada, de prestar socorro imediato em caso de acidente ou de doença súbita a qualquer das pessoas compreendidas pela alínea c) ou outras que façam parte do seu agregado familiar, num prazo nunca superior a um dia;
- g) As motivadas pela necessidade de prestar assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea c), ou à mulher em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;
- h) As motivadas pelo nascimento de filhos, até três dias seguidos ou interpolados, no prazo máximo de trinta dias;

- i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de trabalhadores ou de funções de previdência;
- k) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- m) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- n) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- o) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço de urgência;
- p) As motivadas por doação de sangue, durante todo o dia da doação.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas c), d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos como faltas justificadas, até dois dias.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos.

Cláusula 36.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 35.^a, cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto:

- a) As previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 35.^a;
- b) As previstas na alínea i) da cláusula 35.^a, desde que excedam os limites fixados na cláusula 56.^a;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula 35.^a, desde que excedam os limites estabelecidos na cláusula 56.^a ou os que venham a ser fixados na lei ou, no caso de funções de previdência, desde que estas não sejam remuneradas;
- d) As previstas no n.º 3 da cláusula 35.^a

Cláusula 38.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente prestação de serviço militar dentro do período obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correccional por crime não infamante, garantirá a entidade, ainda que seja a detenção ou a prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

Cláusula 40.^a

Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, constitua infracção disciplinar que não compõe a aplicação de outra sanção admitida por este contrato, ou previsto por lei.

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violão de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja 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, delegados ou representantes;

- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos, definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 41.^a

Processo disciplinar

A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito, nos termos previstos na lei.

Cláusula 42.^a

Inexistência de justa causa e nullidade ou inexisteça do processo disciplinar

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 n.º 2 da cláusula 43.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de 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.

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

Cláusula 43.*

Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida até ao terceiro dia útil do mês seguinte àquele a que respeita;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e de segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade, bem como a conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada por lei.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 44.*

Responsabilidade penal da entidade patronal

A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior, além de conferir ao trabalhador direito às indemnizações previstas no n.º 2 dessa mesma cláusula, não exonera a entidade patronal de responsabilidade penal que os mesmos factos originem.

Cláusula 45.*

Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o 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 do aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 46.*

Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em matéria de despedimento colectivo observar-se-ão as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 47.*

Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres emergentes deste contrato e da lei.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cessasse o contrato de trabalho.

Cláusula 48.*

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com perda de retribuição até seis dias;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação de sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de sessenta dias contados da data de decisão que as aplique.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

5 — As sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 serão precedidas de processo disciplinar.

Cláusula 49.*

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 9.º;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquete de greve e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Depôr em defesa de trabalhadores da mesma empresa em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer outra sanção quando levados a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e e) do n.º 1 desta cláusula ou após o tempo de serviço militar obrigatório ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data de apresentação de candidatura a essas funções quando o trabalhador as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

Cláusula 50.*

Consequências de aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 43.º, n.º 2;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Previdência

Cláusula 51.*

Princípio geral

As entidades e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 52.*

Salubridade, higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requesitos de salubridade, higiene e segurança, nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 53.*

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso,

da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Uma licença de noventa dias por ocasião do parto;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparecência ao trabalho até dois dias por mês, sem pagamento da retribuição respectiva;
- e) As trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores;
- f) Terminado o período do parto, as empresas obrigarão a subsidiar as trabalhadoras com filhos até seis anos de idade numa importância não inferior a 50 % do encargo respeitante à vigilância dos mesmos nas creches ou locais apropriados, tendo para tal a mãe de exibir a respectiva prova.

Cláusula 54.*

Direitos dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal do quadro devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 55.*

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou equiparado com vista

a sua valorização profissional quando necessário terão tolerância até duas horas no início ou no termo do período de trabalho e de acordo com o horário escolar, sem perda de retribuição.

2 — Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos que as justifiquem sejam devidamente comprovados:

- a) Poderão faltar, sempre que necessário e sem perda de retribuição, para prestar provas de exames, nos termos da alínea m) da cláusula 35.º;
- b) Terão direito a faltar até dez dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames, com o pagamento facultativo da remuneração;
- c) Poderão gozar as férias interpoladamente sempre que as requeiram;
- d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores;
- e) Terão direito ao pagamento pela entidade patronal da inscrição e propinas, mediante a apresentação de documentos comprovativos, desde que o curso esteja abrangido pelas diversas funções desempenhadas na empresa.

3 — As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante o documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não poderem ser imputados ao trabalhador.

CAPÍTULO XII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 56.º

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e CSE.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da CSE ou a identificação do delegado sindical por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia no local reservado às comunicações sindicais.

4 — Os delegados sindicais da empresa têm direito de circular livremente em todas as secções e dependências dos escritórios das mesmas, dentro do critério

de horas fixado na cláusula seguinte sem prejuízo da normal laboração dos serviços.

Cláusula 57.º

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Os delegados sindicais e os membros da CISE dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco e oito horas por mês, respectivamente.

3 — Os créditos de tempo referidos nos números anteriores serão pagos e não afectarão as férias anuais nem os respetivos subsídios ou outras regalias.

Cláusula 58.º

Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da empresa

1 — A CSE reunirá, sem perda de retribuição, com a entidade patronal ou com o seu representante e fora do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência, poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da CSE com a entidade patronal serão anunciadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados no escritório.

3 — Sempre que estas reuniões sejam convocadas pela CSE e se efectuarem dentro das horas de serviço, contam para o crédito de horas previstas no n.º 2 da cláusula 57.º

Cláusula 59.º

Forma

Todos os problemas tratados entre a CSE ou os delegados sindicais e a entidade patronal, e bem assim as propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 60.º

Garantia de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias, de carácter regular ou permanente, que estejam a ser praticadas.

Cláusula 61.*

Comissão paritária

1 — As partes contratantes devem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicato em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da ordem de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade serão vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato colectivo de trabalho após a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo, mas só produz efeitos cinco dias após as comunicações referidas no número anterior.

Cláusula 62.*

Categorias profissionais e reclassificações

1 — Após a entrada em vigor do presente contrato, todos os trabalhadores técnicos de vendas serão reclassificados de acordo com este CCT.

2 — Os trabalhadores que venham a ser reclassificados por imposição deste contrato não poderão negar-se a desempenhar as funções que até à data da reclassificação vinham a desempenhar.

ANEXO I

Definição de funções

Chefe de compras e/ou de vendas. — É o trabalhador que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico

superior as compras e/ou as vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos técnicos de vendas e demónstradores, visita os clientes informando-se das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinam ao vendedor da zona.

Vendedor (viajante ou pracista). — É o trabalhador que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo A:

Chefe de compras e/ou de vendas ...	13 200\$00
-------------------------------------	------------

Grupo B:

Inspector de vendas	12 650\$00
---------------------------	------------

Grupo C:

Vendedor (viajante ou pracista)	10 000\$00
---------------------------------------	------------

ANEXO III

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro

Categorias profissionais:

	Níveis
Chefe de compras e/ou vendas	2.2
Inspector de vendas	3.1
Vendedor (viajante ou pracista)	4.2

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malha:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 23 de Março de 1979, a fl. 19 do livro n.º 2, com o n.º 78/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Hospedagem do Centro/Sul de Portugal
e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo**

Acordo de adesão

Entre a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e a Associação dos Industriais de Hospedagem do Centro/Sul de Portugal é celebrado um acordo de adesão ao CCTV da indústria hoteleira e similares publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 1978 (1.ª parte) e n.º 9, de 8 de Março de 1979 (2.ª parte), com as seguintes adaptações:

1 — O nível de remuneração para a categoria de empregada de andares (quartos) nos estabelecimentos classificados como pensões dos grupos III e IV e pequenissimas empresas é o nível V (letra G).

2 — A remuneração mínima fixada para a categoria de empregada de andares (quartos) no grupo de remuneração das pequenissimas empresas manter-se-á durante a vigência do CCT, para efeitos do presente

acordo, ao nível da fixada para o 1.º período da tabela referida.

3 — O valor mensal à atribuir à alimentação, previsto na cláusula 92.ª do CCTV da indústria hoteleira é substituído no presente acordo pelo de 600\$.

4 — Relativamente a todas as demais matérias, nomeadamente a data de entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas com expressão económica, observar-se-á o constante do CCTV da indústria hoteleira.

Lisboa, 13 de Março de 1979.

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

(Assinatura ilegível.)
Américo Nunes.

Pela Associação dos Industriais de Hospedagem do Centro/Sul de Portugal:

Leopoldo Barral Reboredo.
José Ramos.

**CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e outra
e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial e outras**

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e será válido pelo período previsto na lei.

2 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, que deverá ser feito até sessenta dias antes do termo do período de vigência.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recença.

4 — Dez dias após a apresentação da contraproposta, as partes deverão reunir para fixação do calendário de negociações e o prazo das mesmas.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

Cláusula 14.ª

(Retribuições certas mínimas)

1 — As atribuições certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

Chefe de vendas	14 750\$00
Inspector de vendas	12 300\$00
Vendedor (viajante ou pracista)	11 700\$00

Cláusula 17.ª

(Ajudas de custo)

1 — Quando deslocados em serviço, os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos, de acordo com o que habitualmente vem sendo praticado.

Cláusula 23.ª

(Retroactividade)

As cláusulas relativas às retribuições mínimas de trabalho produzirão efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1978.

Porto, 29 de Novembro de 1978.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:
José Augusto Sousa Martins Leal.

Pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro:
José Pedro Veiga Correia.

Pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 28 de Março de 1979, fl. 19 do livro n.º 2, com o n.º 80/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

ACT entre a Portucel e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço

Aos 5 dias do mês de Janeiro de 1979, o Sindicato dos Electricistas do Norte, com sede na Rua Formosa, 253, 3.º, E, Porto, e a Portucel, E. P., com sede na Rua de Joaquim António de Aguiar, 3, 7.º, Lisboa, acordam entre si a adesão do primeiro ao ACT celebrado entre a segunda e várias associações sindicais e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1978, nas condições a seguir referidas:

1 — A adesão produz efeitos a partir da data da entrada em vigor do referido ACT.

2 — O enquadramento dos trabalhadores é o já constante do anexo III do ACT.

3 — A tabela salarial é aplicável a partir de 1 de Janeiro de 1978.

Pela Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P.:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:
Joaquim Santos Viana.

Depositado em 28 de Março de 1979, a fl. 19 do livro n.º 2, com o n.º 81/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o Sind. Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal

Revisão do contrato colectivo de trabalho para os trabalhadores da descarga de peixe da muralha de Portimão, celebrado entre o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação de Pescado e Afins de Portugal e a Associação dos Comerciantes de Pescado.

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente CCT vincula por um lado os comerciantes de pescado, compradores de peixe nas lotas de Portimão, representados pela Associação dos Comerciantes de Pescado, e por outro lado os trabalhadores habitualmente designados por descarregadores, representados pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT produz efeitos, independentemente da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a partir do dia 1 de Janeiro de 1979 e considera-se sucessivamente prorrogado no fim de cada período de vigência legal por igual período, se qualquer das partes contratantes o não denunciar até dois meses antes do termo.

2 — Como denúncia entende-se o pedido de revisão que deve ser feito por escrito à outra parte, acompanhado de proposta de alteração.

3 — A denúncia não determina a cessação do contrato, significando apenas o propósito de o substituir por outro ajustado à evolução das condições sobre vindas após a sua celebração.

Cláusula 3.ª

Horário de trabalho

1 — Os trabalhadores da descarga de peixe da muralha de Portimão ficam adstritos aos seguintes horários de trabalho:

- a) Das 8 às 13 horas;
- b) Das 14 às 19 horas;
- c) Das 20 às 8 horas.

2 — Este horário será distribuído por turnos rotativos. Cada turno compreende nove pessoas, uma das quais será gelador ou salgador de peixe.

3 — A organização dos turnos é da competência e responsabilidade do delegado sindical junto dos trabalhadores da descarga de peixe da muralha de Portimão.

4 — Os horários estabelecidos serão rigorosamente cumpridos, não podendo os compradores solicitar o seu prolongamento a qualquer título, nomeadamente com o fundamento de que o pescado se deteriora.

5 — No entanto, os trabalhadores ficam obrigados a prolongar o trabalho para além do horário referido sempre que não haja mais de trinta caixas de peixe a descarregar da embarcação respectiva ou um máximo também de trinta caixas seja necessário para completar qualquer carregamento.

Cláusula 4.ª

Remuneração do trabalho

1 — A remuneração é estabelecida em função do número de volumes ou caixas, sendo o preço unitário fixado da forma seguinte:

- | | |
|--|--------|
| a) De 20 kg a 25 kg de peixe gelado ou salgado | 20\$00 |
|--|--------|

- b) De 20 kg a 25 kg de peixe apanhado, avulso com ou sem misturas 20\$00
- c) De 20 kg a 25 kg de peixe de mistura com excepção dos trompeteiros ... 24\$00
- d) As sobras de peixe impróprio para consumo público será aplicado o regime dos trompeteiros, previsto na cláusula 11.^a desta convenção.

2 — No salário acima estipulado estão incluídas verbas destinadas aos seguintes fins sociais:

- a) Descanso semanal;
- b) Férias (um mês de férias anuais);
- c) Subsídio de férias;
- d) Subsídio de Natal;
- e) Risco pela instabilidade salarial.

3 — O trabalho prestado das 20 às 24 horas tem um acréscimo de 50 % e das 24 às 8 horas de 100 %.

4 — O serviço dos descarregadores será executado dos barcos para os camiões ou para o chão; quando do chão para os camiões, com pré-aviso, serão cobrados 3\$ por volume.

Cláusula 5.^a

Desde que o serviço da descarga não seja feito de seguida por falta de vasilhame ou outros utensílios e este serviço fique interrompido por período que atinja os trinta minutos, findo este interregno o turno deixa de estar ao serviço.

Cláusula 6.^a

As chamadas para os serviços de descarga serão entregues aos turnos por ordem numérica destes, evitando-se deste modo as preferências pessoais.

Cláusula 7.^a

Os apetrechos para o trabalho dos descarregadores, tais como latas, canastras, baldes, bancadas, etc., serão fornecidos e da responsabilidade dos proprietários do peixe.

Cláusula 8.^a

As descargas das camionetas com peixe gelado para as fábricas ou consumo público, feitas com pré-aviso, terão o encargo de 3\$ por volume.

Cláusula 9.^a

Desde que seja necessário ir buscar sal para a conservação de peixe, serão cobrados 10\$ por volume.

Cláusula 10.^a

Desde que seja necessário ir buscar ou levar vasilhame para o trabalho ou armazém, serão cobrados 1\$50 por volume.

Cláusula 11.^a

Pela descarga de trompeteiros serão cobrados 600\$ por tonelada.

Cláusula 12.^a

1 — É vedado aos trabalhadores abrangidos por esta convenção, durante o exercício das suas funções, munirem-se de qualquer recipiente, próprio para transporte de peixe.

2 — Todo o comprador fica obrigado a fornecer peixe para alimentação dos trabalhadores do turno.

3 — O fornecimento de peixe previsto no número anterior será efectuado antes da cessação do trabalho de cada turno.

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

1 — Apenas os trabalhadores representados pelo Sindicato outorgante poderão exercer as funções objecto desta convenção, numa faixa com a largura de 30 m, contados a partir do mar e em toda a extensão da muralha de Portimão.

2 — Na hipótese de não haver trabalhadores disponíveis, representados pelo Sindicato outorgante, em número suficiente, em dia de volume anormal de trabalho, o recurso a outros trabalhadores será obrigatoriamente precedido de autorização dos delegados sindicais.

Cláusula 14.^a

1 — O Sindicato obriga-se a fornecer ternos, em primeiro lugar, aos comerciantes inscritos na Associação e no pleno gozo dos seus direitos, só podendo, depois de atendidos aqueles, satisfazer outras solicitações.

2 — Para que o Sindicato possa dar satisfação ao consignado no número anterior, a Associação manterá aquele organismo devidamente informado sobre quais os comerciantes inscritos e no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A disposição contida no n.º 1 não é aplicável aos industriais compradores na lota de Portimão, cujo tratamento não diferirá do que é dado aos comerciantes inscritos na Associação.

Cláusula 15.^a

Seguro

Para cobertura do seguro de acidentes de trabalho será cobrada a importância de 42\$90 por cada 1000\$ do total do recibo semanal, sendo da responsabilidade do Sindicato a efectivação do seguro relativamente a todos os trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Qualquer divergência que possa surgir entre trabalhadores ou entre estes e os dadores de trabalho

deverá ser imediatamente comunicada ao encarregado de serviço.

Portimão, 20 de Dezembro de 1978.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:
Evaristo Barreto Ferreira.

Adenda ao CCT entre o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Associação dos Comerciantes de Pescado.

Os trabalhadores abrangidos pelo CCT celebrado entre o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal

e a Associação dos Comerciantes de Pescado têm todos a categoria profissional de descarregadores de peixe na muralha de Portimão, considerando-se, para efeito do artigo 11.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, no nível 1, porquanto as suas funções são diversas, nomeadamente as seguintes:

Aceitar, apanhar, gelar, carregar e jogar peixe.

Portimão, 20 de Dezembro de 1978.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:
Evaristo Barreto Ferreira.

Depositado em 28 de Março de 1979, a fl. 19 do Livro n.º 2, com o n.º 82/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoarias e Fibras e outra e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoarias e Fibras e VII Secção da mesma e Associação Nacional dos Industriais de Malhas, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo I, desde que representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de dezoito meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de doze meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor o novo contrato colectivo.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos desde 1 de Fevereiro de 1979 e poderão ser denunciadas a partir do 10.º mês de vigência.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais abrangidas por este contrato serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

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

Cláusula 4.ª

Admissão

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

Cláusula 5.ª

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por trinta dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho a prazo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, nos termos da lei.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

2 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à entidade patronal, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a entidade patronal concederá a este último um aviso prévio de cinco dias.

3 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de trinta dias após a apresentação à entidade patronal do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data de admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, de nível profissional semelhante, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sobre as suas ordens;
- d) Cumprir e fazer cumprir o Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato ou havendo acordo das partes;

- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- h) Facilitar, nos termos da lei, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros da comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou membros da comissão inter-sindical de empresa;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa.

Cláusula 9.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei, no presente contrato e no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho, não praticando propositadamente ou por negligéncia qualquer acto que prejudique a entidade patronal;
- g) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- h) Informar, com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- i) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- j) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua os benefícios das garantias, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem, emanadas do sindicato;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato colectivo de trabalho.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 11.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar danos morais ou materiais ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista na cláusula 35.^a, n.º 2.

4 — A empresa custeará as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 12.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.^a

2 — Todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido ao serviço da entidade transmitente serão assegurados, por escrito, pelo transmitente e pelo adquirente, nos termos da lei.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias que precederem a transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar todos os créditos que tenham, resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, bem como o documento de garantia previsto no n.º 2 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam transmissão de exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta e cinco horas em cada semana, sem prejuízo do horário de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido para descanso por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — A prestação de trabalho extraordinário não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

Cláusula 15.^a

Trabalho por turnos

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores em regime de turnos será, em média anual, de quarenta e cinco horas semanais.

2 — Os trabalhadores de turno em regime de elaboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de os dias de descanso semanal serem distribuídos de molde a em cada ano todos os trabalhadores terem pelos menos treze dias de descanso que coincidam com o domingo.

3 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após um dia de descanso considerado das 0 às 24 horas.

5 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, por motivos que lhe não sejam imputáveis, retomará o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço.

6 — A entidade patronal obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual normal de turnos.

7 — Se, por razões de natureza particular, devidamente comprovadas, o trabalhador tiver necessidade de trocar de turno com outro colega da mesma categoria, poderá fazê-lo, desde que, previamente, tal situação seja comunicada à entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalha-

dores um talão preenchido de forma indelével do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, os subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para efeitos deste contrato colectivo de trabalho, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula.

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Média anual horas trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 18.^a

Remunerações por trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será pago com o aumento de 50 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com o aumento de 200 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa de 40 % para o trabalho nocturno.

Cláusula 19.^a

13.^º mês

1 — Os trabalhadores com assiduidade têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um 13.^º mês correspondente a um mês da retribuição efectivamente auferida. O pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o 13.^º mês e que na data do pagamento não se encontre ao serviço receberá-o logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — Quando o trabalhador tiver menos de um ano de serviço na empresa, o quantitativo do 13.^º mês será proporcional ao número de meses de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que esta resulte de reforma por velhice ou invalidez.

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu ingresso ou regresso.

6 — Consideram-se com assiduidade os trabalhadores cujas faltas, durante o período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a

que o 13.º mês se refere, não excedam trinta, não se contando para tal as motivadas por:

- a) Doença devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais até ao limite de noventa dias;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Casamento, parto ou luto, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Cumprimento de obrigações legais;
- e) Exercício de funções de dirigentes sindicais, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- f) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial.

7 — Nos casos referidos nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores só terão direito ao subsídio neles previsto desde que tenham assiduidade proporcional ao tempo de serviço prestado.

8 — Nos casos previstos nas alíneas a) e e) do n.º 6, excedidos os respectivos limites, a empresa pagará ao trabalhador o valor do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Pela prestação de trabalho em regime de turnos são devidos os complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal efectiva, seguintes:

- a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, 15 %;
- b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, 25 %;
- c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, se, por força de laboração continua, os períodos de descanso semanal forem fixados por escala, 30 %.

2 — O disposto no número anterior não prejudica os direitos adquiridos pelos trabalhadores abrangidos por regimes mais favoráveis anteriormente em vigor.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno, tal como é definido na cláusula 16.^a, é remunerado com o acréscimo de 40 % sobre o salário efectivamente auferido.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade.

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou feriado municipal da localidade, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, trinta dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias consecutivos de férias remuneradas, salvo se já as houverem gozado ou recebido ao serviço de outra empresa.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

4 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado 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 entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

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

8 -- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o 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.

9 -- Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias 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.

Cláusula 24.^a

Doença no período de férias

1 -- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 -- Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3 -- As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 25.^a

Subsídio de férias

1 -- Antes do início das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal efectivamente auferida.

2 -- Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido um subsídio equivalente a 100 % das férias que goza.

3 -- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 26.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 27.^a

Tipos de falta

1 -- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 -- Serão consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como para a marcação delas ou de diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de um dia por mês;
- b) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, até cinco dias consecutivos;
- d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- f) As motivadas pela necessidade, devidamente comprovada, de prestar socorro imediato, em caso de acidente ou de doença súbita, a qualquer das pessoas compreendidas pela alínea c) ou outras que façam parte do seu agregado familiar, num prazo nunca superior a um dia;
- g) As motivadas pela necessidade de prestar assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea c), ou à mulher, em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;
- h) As motivadas pelo nascimento de filhos, até três dias seguidos, ou interpolados, no prazo máximo de trinta dias;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de trabalhadores ou de funções de previdência;
- l) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- m) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- n) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- o) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço de urgência;
- p) As motivadas por doação de sangue, durante todo o dia da doação.

3 -- Nos dias mencionados nas alíneas c), d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos como faltas justificadas, até dois dias.

4 -- A entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos.

Cláusula 28.*

Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 27.* cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 29.*

Consequência das faltas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto:

- a) As previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 27.*;
- b) As previstas na alínea i) da cláusula 27.*, desde que excedam os limites fixados na cláusula 48.*;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula 27.*, desde que excedam os limites estabelecidos na cláusula 48.* ou os que venham a ser fixados na lei, ou, no caso de funções de previdência, desde que estas não sejam remuneradas;
- d) As previstas no n.º 3 da cláusula 27.*

Cláusula 30.*

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente prestação de serviço militar dentro do período obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correccional por crime não inframinte, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou a prisão, a manutenção do vínculo laboral que o ligava à empresa, bem como todas as regalias por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 31.*

Causas de extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

Cláusula 32.*

Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento cul-

poso do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por este contrato ou previsto por lei.

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

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

Cláusula 33.*

Procedimento disciplinar

A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito, nos termos previstos na lei.

Cláusula 34.*

Inexistência de justa causa e nulidade ou inexiste ncia do processo disciplinar

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 n.º 2 da cláusula 42.º, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — 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 interessados, 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.

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

Cláusula 35.º

Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que perturbam gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade, bem como a conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada na lei.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 36.º

Responsabilidade civil e penal da entidade patronal

A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior, além de conferir ao trabalhador direito às indemnizações previstas no n.º 2 dessa mesma cláusula, não exonera a entidade patronal de responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

Cláusula 37.º

Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, a aviso 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 de retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 38.º

Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em matéria de despedimento colectivo observar-se-ão as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 39.º

Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres emergentes deste contrato e da lei.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 40.º

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão, com perda de retribuição, até seis dias;
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e ao comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição será até dois dias ou, no caso da primeira reincidência, até quatro dias, e na segunda reincidência, até seis dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de sessenta dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

6 — As sanções prescritas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 serão precedidas de processo disciplinar nos termos da cláusula 49.^a

Cláusula 41.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquete de greve e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor, em defesa de colega de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levadas a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o tempo de serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação de candidatura a essas funções quando o trabalhador as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

Cláusula 42.^a

Consequências de aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior indemnizará o

trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 42.^a, n.º 2;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Previdência

Cláusula 43.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 44.^a

Salubridade, higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de salubridade, higiene e segurança, nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 45.^a

Direitos dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal do quadro devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

CAPÍTULO XII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 46.*

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical da empresa.

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

3 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa ou a identificação do delegado sindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia no local reservado às comunicações sindicais.

4 — Os delegados sindicais da empresa têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências dos escritórios das mesmas, dentro do crédito de horas fixado na cláusula seguinte, sem prejuízo da normal laboração dos serviços.

Cláusula 47.*

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Os delegados sindicais e os membros da comissão intersindical de empresa dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco e oito horas por mês, respectivamente.

3 — Os créditos do tempo referidos nos números anteriores serão pagos e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

Cláusula 48.*

Reuniões da comissão sindical de empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a entidade patronal ou com o seu representante, e fora do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados no escritório.

3 — Sempre que estas reuniões sejam convocadas pela comissão sindical e se efectuarem dentro das horas de serviço, contam para o crédito de horas previstas no n.º 2 da cláusula 47.*

Cláusula 49.*

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou os delegados sindicais e a entidade patronal, e bem assim as propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

Cláusula 50.*

Refeitórios e subsídios de alimentação

Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um local para estes tomarem as suas refeições, condigno, adequado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes.

Cláusula 51.*

Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 130\$;
Dormida com pequeno-almoço — 380\$;
Diária completa — 500\$.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por $0,26 \times$ preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 52.*

Manutenção de regalias

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar baixa de categoria, de retribuição e do quantitativo em dinheiro do subsídio de turno auferido por cada trabalhador à data da entrada em vigor deste CCT, por força do seu contrato específico anterior.

Cláusula 53.*

Comissão paritária

1 — As partes contratantes devem criar uma comissão paritária formada por representantes das associações patronais e Sindicato em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência.

cia mínima, com indicação da ordem de trabalhos e do local, dia e hora de reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade serão vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato colectivo de trabalho após a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo, mas só produz efeitos após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 20 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Cláusula 54.ª

Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas obrigam-se a elaborar relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 479/76.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Encarregado de fogueiro. — É o profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro. — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os

acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

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

ANEXO II

Enquadramento de profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

Encarregado de fogueiro	3
Fogueiro de 1.ª classe	4.2
Fogueiro de 2.ª classe	5.3
Fogueiro de 3.ª classe	5.3
Ajudante de fogueiro do 3.º e 4.º anos	6.2
Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos	7.2

ANEXO III

Remunerações mínimas

Encarregado de fogueiro	11 000\$00
Fogueiro de 1.ª classe	10 000\$00
Fogueiro de 2.ª classe	8 800\$00
Fogueiro de 3.ª classe	6 800\$00
Ajudante de fogueiro do 3.º e 4.º anos ...	6 800\$00
Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos ...	6 500\$00

Só é obrigatória a existência de encarregado de fogueiro nos casos em que existam três ou mais fogueiros em cada turno.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibra:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Malhas:

(Assinatura ilegível.)

Porto, 29 de Janeiro de 1979.

Depositado em 29 de Março de 1979, a fl. 20 do livro n.º 2, com o n.º 84/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vestuário do Norte e o Sind. dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte

CAPÍTULO I

Ambito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Industriais do Vestuário do Norte e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas e constantes do anexo I, desde que representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração mínima de dezoito meses, podendo ser denunciado por qualquer das partes em qualquer altura, a partir de doze meses de vigência, continuando válido enquanto não entrar em vigor o novo contrato colectivo.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos desde 1 de Fevereiro de 1979 e poderão ser denunciadas a partir do 10.º mês de vigência.

CAPÍTULO II

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais abrangidas por este contrato serão estabelecidas em obediência ao Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

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

Cláusula 4.^a

Admissão

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por trinta dias, durante os quais

qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho a prazo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, nos termos da lei.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

2 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à entidade patronal, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a entidade patronal concederá a este último um aviso prévio de cinco dias.

3 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de trinta dias após a apresentação à entidade patronal do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva, a contar da data de admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, de nível profissional semelhante, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos trabalhadores, quando por estes solicitados;
- c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Cumprir e fazer cumprir o Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de

Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;

- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato ou havendo acordo das partes;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- h) Facilitar, nos termos da lei, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros da comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou membros da comissão intersindical de empresa;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa.

Cláusula 9.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei, no presente contrato e no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho, não praticando propositadamente ou por negligência qualquer acto que prejudique a entidade patronal;
- g) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- i) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- j) Proceder, na sua vida profissional, de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerce os seus direitos ou usufrua

os benefícios das garantias, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma a que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados neste contrato, ou previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo nos termos acordados neste contrato ou previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Opor-se à afiação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem, emanadas do sindicato;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato colectivo de trabalho.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 11.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência não lhe causar danos morais ou materiais ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo este pode rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista na cláusula 35.^a, n.º 2.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 12.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 11.^a

2 — Todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido ao serviço da entidade transmitente, serão asseguradas, por escrito, pelo transmitente e pelo adquirente, nos termos da lei.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias que precederam a transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar todos os créditos que tenham, resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, bem como o documento de garantia previsto no n.º 2 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam transmissão de exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de empresas.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta e cinco horas em cada semana, sem prejuízo do horário de menor duração já em prática nas empresas.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — A prestação do trabalho extraordinário não é obrigatória, salvo nos casos previstos na lei.

Cláusula 15.^a

Trabalho por turnos

1 — O período normal de trabalho, para os trabalhadores em regime de turnos, será, em média anual, de quarenta e cinco horas semanais.

2 — Os trabalhadores de turno em regime de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de os dias de descanso semanal serem distribuídos de molde a em cada ano todos os trabalhadores terem pelos menos treze dias de descanso que coincidam com o domingo.

3 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após um dia de descanso considerado das 0 às 24 horas.

5 — Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, por motivos que lhe não sejam imputáveis, retomará o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço.

6 — A entidade patronal obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual normal de turnos.

7 — Se, por razões de natureza particular, devidamente comprovadas, o trabalhador tiver necessidade de trocar de turno, com outro colega da mesma categoria, poderá fazê-lo, desde que, previamente, tal situação seja comunicada à entidade patronal.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.

2 — Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este con-

trato são agrupadas nos termos do anexo III, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, os subsídios, descontos e montante líquido a receber.

4 — Para efeitos deste contrato colectivo de trabalho, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\begin{aligned} \text{Remuneração mensal} & \times 12 \\ \text{Média anual horas trabalho semanal} & \times 52 \end{aligned}$$

Cláusula 18.*

Remunerações por trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será pago com o aumento de 50 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

2 — Todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com o aumento de 200 % sobre o salário/hora efectivamente auferido nos dias normais de trabalho.

3 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas, será ainda acrescido da taxa de 40 % para o trabalho nocturno.

Cláusula 19.*

13.º mês

1 — Os trabalhadores com assiduidade têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um 13.º mês correspondente a um mês da retribuição efectivamente auferida. O pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de Dezembro.

2 — O trabalhador que tenha direito a receber o 13.º mês e que na data do pagamento não se encontre ao serviço recebê-lo-a logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3 — Quando o trabalhador tiver menos de um ano de serviço na empresa, o quantitativo do 13.º mês será proporcional ao número de meses de serviço que o trabalhador complete até 31 de Dezembro.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que esta resulte de reforma por velhice ou invalidez.

5 — O trabalhador que ingresse ou regresse do serviço militar receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano do seu ingresso ou regresso.

6 — Consideram-se com assiduidade os trabalhadores cujas faltas, durante o período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o 13.º mês se refere, não excedam 30, não se contando para tal as motivadas por:

- a) Doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais até ao limite de noventa dias;
- b) Acidente de trabalho;
- c) Casamento, parto ou luto, dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- d) Cumprimento de obrigações legais;
- e) Exercício de funções de dirigentes sindicais dentro dos limites fixados na lei ou neste contrato colectivo de trabalho;
- f) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial.

7 — Nos casos referidos nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, os trabalhadores só terão direito ao subsídio neles previsto desde que tenham assiduidade proporcional ao tempo de serviço prestado.

8 — Nos casos previstos nas alíneas a) e e) do n.º 6, excedidos os respectivos limites, a empresa pagará ao trabalhador o valor do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

Cláusula 20.*

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Pela prestação de trabalho em regime de turnos são devidos os complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal efectiva, seguintes:

- a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, 15 %;
- b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, 25 %;
- c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos, se, por força de laboração contínua, os períodos de descanso semanal forem fixados por escala, 30 %.

2 — O disposto no número anterior não prejudica os direitos adquiridos pelos trabalhadores abrangidos por regimes mais favoráveis anteriormente em vigor.

Cláusula 21.*

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno, tal como é definido na cláusula 16.*, é remunerado com o acréscimo de:

- a) 25 % para o prestado entre as 20 e as 23 horas;
- b) 50 % para o prestado entre as 23 e as 7 horas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados obrigatórios, com direito à retribuição normal por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval ou feriado municipal da localidade poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Período de férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, trinta dias de férias, incluindo sábados, domingos e feriados.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias consecutivos de férias remuneradas, salvo se já as houver gozado ou recebido ao serviço de outra empresa.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

4 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado 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 entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

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

8 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o 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.

9 — Se a entidade patronal não cumprir a obrigação de conceder férias 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.

Cláusula 24.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início, mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3 — As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 25.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do inicio das férias os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal efectivamente auferida.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano de admissão será concedido um subsídio equivalente a 100 % das férias que goza.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo

se já as tiver gozado, bem como às férias e respetivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 26.^a

Definição de faltas

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

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

Cláusula 27.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer por doença em consultas médicas ou outras semelhantes, bem como para a marcação delas ou de diligências afins, devidamente comprovadas, desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho, até ao limite de um dia por mês;
- b) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso interdecorrentes;
- c) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, até cinco dias consecutivos;
- d) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- e) As motivadas pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias consecutivos;
- f) As motivadas pela necessidade, devidamente comprovada, de prestar socorro imediato, em caso de acidente ou de doença súbita, a qualquer das pessoas compreendidas pela alínea c) ou outras que façam parte do seu agregado familiar, num prazo nunca superior a um dia;
- g) As motivadas pela necessidade de prestar assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea c), ou à mulher, em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhe possa prestar essa assistência;
- h) As motivadas pelo nascimento de filhos, até três dias seguidos, ou interpolados, no prazo máximo de trinta dias;
- i) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais;
- j) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em comissões de

trabalhadores ou de funções de previdência;

- l) As motivadas pela necessidade de cumprimento de obrigações legais;
- m) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- n) As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;
- o) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço de urgência;
- p) As motivadas por doação de sangue, durante todo o dia da doação.

3 — Nos dias mencionados nas alíneas c), d) e e) não se incluem os necessários às viagens, que serão tidos como faltas justificadas, até dois dias.

4 — A entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos.

Cláusula 28.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas não justificadas as faltas dadas por motivos diferentes dos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 27.^a, cuja justificação não seja aceite pela entidade patronal.

Cláusula 29.^a

Consequência das faltas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto:

- a) As previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 27.^a;
- b) As previstas na alínea i) da cláusula 27.^a, desde que excedam os limites fixados na cláusula 48.^a;
- c) As previstas na alínea j) da cláusula 27.^a, desde que excedam os limites estabelecidos na cláusula 48.^a ou os que venham a ser fixados na lei, ou, no caso de funções de previdência, desde que estas não sejam remuneradas;
- d) As previstas no n.º 3 da cláusula 27.^a.

Cláusula 30.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente prestação de serviço militar dentro do período obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Ao trabalhador detido e não condenado, ou condenado em prisão correccional por crime não inframonte, garantirá a entidade patronal, finda que seja a detenção ou a prisão, a manutenção do vínculo la-

boral que o ligava à empresa, bem como todas as regras por ele adquiridas à data da referida detenção ou prisão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 31.*

Causas de extinção do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador, com aviso prévio.

Cláusula 32.*

Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal

1 — Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por este contrato, ou previsto por lei.

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

3 — 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 seja 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 em-

presa, 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;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos, definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 33.*

Procedimento disciplinar

A averiguação de justa causa far-se-á em processo disciplinar escrito, nos termos previstos na lei.

Cláusula 34.*

Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar

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 n.º 2 da cláusula 42.*, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — 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 interessados, 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.

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

Cláusula 35.*

Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal que perturbam gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade, bem como a conduta intencional da entidade patronal ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador direito à indemnização fixada na lei.

3 — Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 36.*

Responsabilidade civil e penal da entidade patronal

A rescisão do contrato com base nos factos referidos na cláusula anterior, além de conferir ao trabalhador direito às indemnizações previstas no n.º 2 dessa mesma cláusula, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal que os mesmos factos originem.

Cláusula 37.*

Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador

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

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

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

Cláusula 38.*

Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica

Em matéria de despedimento colectivo, observar-se-ão as disposições legais em vigor.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 39.*

Infracção disciplinar e sua prescrição

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção, quer em omissão, que viole os específicos deveres emergentes deste contrato e da lei.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 40.*

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão, com perda de retribuição, até seis dias.
- d) Despedimento, como consequência do processo disciplinar.

2 — Na graduação de sanção, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3 — A suspensão de trabalho com perda de retribuição será até dois dias ou, no caso da primeira reincidência, até quatro dias, e na segunda reincidência até seis dias.

4 — As sanções disciplinares prescrevem no prazo de sessenta dias contados da data da decisão que as aplique.

5 — A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

6 — As sanções prescritas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 serão precedidas de processo disciplinar nos termos da cláusula 49.*

Cláusula 41.*

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.*;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquete de greve e membro de comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe asistem;
- e) Depor em defesa de colega de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer outra sanção quando levadas a efeito até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d) e e) do n.º 1 desta cláusula, ou após o tempo do serviço militar obrigatório, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação de candidatura a essas funções quando o trabalhador as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso estava ao serviço da empresa, salvo prazos maiores estabelecidos na lei.

Cláusula 42.*

Consequências de aplicação de sanções abusivas

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se a sanção tiver sido o despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 42.*, n.º 2;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO IX

Previdência

Cláusula 43.*

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato, contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 44.*

Salubridade, higiene e segurança no trabalho

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de salubridade, higiene e segurança nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 45.*

Direitos dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal do quadro devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

CAPÍTULO XII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 46.*

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical da empresa.

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

3 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical da empresa ou a identificação do delegado sindical, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia no local reservado às comunicações sindicais.

4 — Os delegados sindicais da empresa têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências dos escritórios das mesmas, dentro do crédito de horas fixado na cláusula seguinte, sem prejuízo da normal laboração dos serviços.

Cláusula 47.*

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais dispõem de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Os delegados sindicais e os membros da comissão intersindical de empresa dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco e oito horas por mês, respectivamente.

3 — Os créditos de tempo referidos nos números anteriores serão pagos e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

Cláusula 48.^a

Reuniões da comissão sindical de empresa com a direcção da empresa

1 — A comissão sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a entidade patronal ou com o seu representante e fora do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira, em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados no escritório.

3 — Sempre que estas reuniões sejam convocadas pela comissão sindical e se efectuarem dentro das horas de serviço, contam para o crédito de horas previstas no n.º 2 da cláusula 47.^a

Cláusula 49.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou os delegados sindicais e a entidade patronal, e bem assim as propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

Cláusula 50.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um local para estes tomarem as suas refeições, condigno, adequado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes.

Cláusula 51.^a

Deslocações

1 — Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2 — O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar — 130\$;
Dormida com pequeno almoço — 380\$;
Diária completa — 500\$.

3 — As deslocações efectuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,26×preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 52.^a

Manutenção de regalias

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar baixa de categoria, de retribuição e do quantitativo em dinheiro do subsídio de turno auferido por cada trabalhador à data da entrada em vigor deste CCT, por força do seu contrato específico anterior.

Cláusula 53.^a

Comissão paritária

1 — As partes contratantes devem criar uma comissão paritária formada por representantes das associações patronais e Sindicato em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da ordem de trabalhos e do local, dia e hora de reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade serão vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato colectivo de trabalho após a respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação deste contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é permitida a todo o tempo, mas só produz efeitos após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante, aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 20 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro.

Cláusula 54.*

Relações nominais e quadro de pessoal

As empresas obrigam-se a elaborar relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos no Decreto-Lei n.º 479/76.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Encarregado de fogueiro. — É o profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro. — É o profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Ajudante de fogueiro. — É o profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível, sólido ou líquido, para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Re-

gulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

ANEXO II

Enquadramento de profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 121/78)

Encarregado de fogueiro	3
Fogueiro de 1.ª classe	4.2
Fogueiro de 2.ª classe	5.3
Fogueiro de 3.ª classe	5.3
Ajudante de fogueiro do 3.º e 4.º anos	6.2
Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos	7.2

ANEXO III

Remunerações mínimas

Encarregado de fogueiro	12 000\$00
Fogueiro de 1.ª classe	10 000\$00
Fogueiro de 2.ª classe	8 800\$00
Fogueiro de 3.ª classe	8 250\$00
Ajudante de fogueiro do 3.º e 4.º anos ...	7 400\$00
Ajudante de fogueiro do 1.º e 2.º anos ...	6 500\$00

Pelo Associação dos Industriais de Vestuário do Norte:

(Assinatura ilegivel.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

(Assinatura ilegivel.)

Depositado em 29 de Março de 1979, a fl. 20 do livro n.º 2, com o n.º 85/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.,

e os sind. representativos dos seus trabalhadores — Constituição da comissão paritária

Nos termos da cláusula 4.ª do ACT entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e os sindicatos representativos dos seus trabalhadores, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1979, é constituída uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da Companhia Carris de Ferro:

Efectivos: Dr. L. Caetano Trindade, engenheiro M. Machado Torres e Sr. Othelo Malta.
Suplentes: Dr. J. Gonçalves Pereira, engenheiro A. Parente e engenheiro A. Leão.

Em representação dos sindicatos:

Efectivos: Diamantino Barata Nunes, António Pereira Marinho, António Soares, Leopoldino dos Santos Machado.
Suplente — Rodrigo José Alho Martins.

**ACTV entre a Quimigal — Química de Portugal, E. P.,
e as assoc. sindicais representativas dos trabalhadores ao seu serviço — Rectificação**

Por haver sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36/78, de 29 de Setembro, com inexac-

tidões a convenção colectiva de trabalho em epígrafe, a seguir se procede às necessárias rectificações:

Na alínea *n*) da cláusula 24.^a, onde se lê: «... prevista lei», deve ler-se: «... nos termos previstos na lei».

No n.º 2 da cláusula 74.^a, onde se lê: «... no próprio ano da cessação correspondente ...», deve ler-se: «... no próprio ano da cessação corresponde ...».

Na cláusula 85.^a é aditado um número, que passa a ser o n.º 5, com a seguinte redacção:

5 — As remunerações centas mínimas excepcionadas no anexo III para o CEAP e para o CENP apenas se aplicarão aos trabalhadores já pertencentes ao quadro de pessoal

da empresa à data da entrada em vigor do presente ACTV.

No n.º 1 da cláusula 87.^a é aditada uma alínea, que passa a ser a alínea *f*), com a seguinte redacção:

f) 2000\$ em regime de dois turnos com folgas variáveis.

No n.º 4 da cláusula 87.^a, onde se lê: «... o qual incluía ...», deve ler-se: «... o qual inclui ...».

No anexo I a categoria profissional «Conferente» deverá ser eliminada do subgrupo I «Trabalhadores de armazém» e incluir-se no subgrupo II «Trabalhadores do comércio».

No n.º 6 do anexo IV, e na respectiva ordem alfabética, deverá inserir-se a categoria profissional de «Operador de empilhador».

**CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e outras
e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e outros — Rectificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, I.^a série, n.º 4, de 24 de Janeiro de 1979, foi publicada a convenção em epígrafe.

Por ter sido publicada com inexacidade a tabela salarial respeitante à categoria de praticante estagiário de armazém, a seguir se procede à necessária rectificação:

A p. 2502, onde se lê:

2 — Praticante estagiário de armazém [...] percentagem.

deve ler-se:

2 — Praticante estagiário de armazém:

1. ^o semestre	6 900\$00
2. ^o semestre	9 200\$00

ACT entre a Assimagra e o Sind. dos Trabalhadores da Construção Civil — Rectificação

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1979, algumas cláusulas do CCT em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação:

Na cláusula 14.ª, n.º 1, alínea f), onde se lê: «... actividade patronal», deve ler-se: «... entidade patronal».

Na cláusula 27.ª, n.º 3, onde se lê: «O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ...», deve ler-se: «O feriado de Sexta-Feira Santa só poderá ...».

Na cláusula 57.ª, § 2.º, onde se lê: «... serviços de trabalhador ...», deve ler-se: «... serviços de trabalhadores ...»

Na cláusula 57.ª, onde se lê: «8 entre os pontos 5 e 7», deve ler-se: «6 entre os pontos 5 e 7».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

SINDICATO DOS TRABALHADORES AGRÍCOLAS E RESINEIROS DO DISTRITO DE COIMBRA

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Constituição, sede, âmbito e atribuições

ARTIGO 1.º

a) O Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas e Resineiros do Distrito de Coimbra é a associação constituída pelos trabalhadores da agricultura, silvicultura, pecuária, actividades similares e trabalhadores resineiros que exercem a sua actividade mediante retribuição, à excepção dos representados por outro sindicato.

b) O Sindicato exerce a sua actividade no distrito de Coimbra.

c) O Sindicato tem a sede provisória na Rua de António Granjo, 6.

d) O Sindicato poderá criar, por simples deliberação da direcção, delegações ou outras formas de representação sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

ARTIGO 2.º

São atribuições do Sindicato:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Prestar serviços de carácter económico e social ou outros aos seus associados, ou criar instituições para esse efeito;

c) Promover a defesa de direitos relativamente a factos que causem prejuízos directos ou indirectos ao interesse colectivo dos trabalhadores que representa;

d) Colaborar com serviços de fiscalização das leis de protecção aos trabalhadores;

e) Prestar assistência jurídica aos associados em questões de ordem profissional;

f) Fomentar a organização e desenvolvimento de obras sociais;

g) Organizar e manter iniciativas destinadas à promoção cultural e formação profissional dos sócios e seus familiares;

h) Desenvolver iniciativas conducentes ao pleno emprego dos seus associados e em particular criar linhas de articulação com os centros regionais de emprego com vista à protecção permanente da oferta de emprego para os associados.

CAPÍTULO II

Dos associados

ARTIGO 3.º

1 — Podem inscrever-se como sócios do Sindicato os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura, actividades auxiliares e trabalhadores de extração de resina que na área

do Sindicato exerçam de forma efectiva e habitual a sua profissão.

2 — O pedido de admissão deve ser solicitado à direcção do Sindicato, através das estruturas de freguesia ou locais do Sindicato.

3 — Da aceitação ou recusa cabe recurso para a assembleia dos sócios da freguesia ou local do requerente.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 4.º

1 — Perdem a qualidade de sócios, não tendo direito a reaver quaisquer importâncias pagas ao Sindicato, os que tenham:

a) Deixado de reunir as qualidades exigidas para a admissão;

b) Requerido por escrito o cancelamento da inscrição;

c) Sido punidos com a pena de expulsão.

2 — O pedido de readmissão rege-se pelas disposições relativas à admissão.

ARTIGO 5.º

São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes da associação;

b) Participar e votar na assembleia de sócios de local ou freguesia ou de concelho e na assembleia geral do Sindicato;

c) Requerer a convocação de qualquer dessas assembleias nos termos do presente estatuto;

d) Reclamar perante a direcção ou essas assembleias dos actos que considerem lesivos dos seus direitos ou constituam infracção aos estatutos;

e) Requerer a reunião da assembleia geral para a destituição dos dirigentes que deixem de reunir as condições legais de elegibilidade;

f) Examinar as contas, os orçamentos, os livros de contabilidade e quaisquer outros documentos, que para esse fim deverão estar patentes na sede da associação nos quinze dias anteriores à assembleia geral destinada a apreciá-los ou, nos restantes casos, no prazo máximo de vinte dias posteriores ao interesse solicitado pelo sócio.

ARTIGO 6.º

São deveres dos sócios:

a) Pagar a jóia e a quota fixadas em assembleia geral;

b) Exercer os cargos para que foram eleitos;

c) Cumprir e zelar pelo cumprimento dos estatutos e das deliberações dos órgãos directivos do Sindicato;

d) Prestar à direcção e colaboração que for solicitada para a completa realização dos fins do Sindicato;

e) Comunicar à direcção as mudanças de residência, a doença, o desemprego ou os impedimentos por serviço militar no prazo de quinze dias.

CAPÍTULO III

Dos órgãos

ARTIGO 7.º

São órgãos do Sindicato: a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

ARTIGO 8.º

A duração do mandato dos membros da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal é de dois anos.

ARTIGO 9.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.
2 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

ARTIGO 10.º

A assembleia geral é o órgão supremo do Sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

ARTIGO 11.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direcção para o ano seguinte à cessão do seu mandato;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos;
- f) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direcção por qualquer assembleia concelhia de sócios;
- g) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes do Sindicato, sob proposta de qualquer assembleia concelhia de sócios;
- h) Deliberar sobre a integração do Sindicato em órgãos de grau superior e sobre a fusão do Sindicato com associações da mesma natureza e grau;
- i) Deliberar sobre a aplicação das sanções disciplinares da esfera da sua competência;
- j) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e quanto à forma de liquidação do seu património;
- k) Fixar o montante da jóia e quotas.

ARTIGO 12.º

A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal serão eleitos numa assembleia geral eleitoral convocada expressamente para esse fim e que decorrerá no mesmo dia em tantas sessões eleitorais quantos os concelhos existentes no distrito ou freguesias que se julgue conveniente em que o Sindicato tenha associados.

ARTIGO 13.º

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — O presidente será substituído nas faltas ou impedimentos pelos secretários segundo a ordem do número anterior.

ARTIGO 14.º

Incumbe ao presidente:

- a) Convocar as reuniões, preparar a ordem dos trabalhos, dirigir e orientar os trabalhos da assembleia, de modo a manter a ordem e a disciplina e impor a observância dos estatutos;
- b) Dar posse aos membros dos corpos gerentes do Sindicato;
- c) Dar andamento ao expediente diverso que respeite à mesa da assembleia geral;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de actas;
- e) Assistir às reuniões da direcção sem direito a voto.

ARTIGO 15.º

Incumbe aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente na orientação dos trabalhos da assembleia;
- b) Redigir as actas;
- c) Preparar e divulgar os avisos convocatórios;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Assistir às reuniões da direcção sem direito a voto.

ARTIGO 16.º

1 — A assembleia geral reúne, em sessão ordinária, uma vez por ano até 31 de Março, para exercer obrigatoriamente as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 11.º, e de dois em dois anos; realizar-se-á uma assembleia geral nos termos do artigo 12.º

2 — A assembleia reunirá extraordinariamente para deliberação sobre assuntos urgentes da vida do Sindicato, para demitir ou eleger em qualquer altura à direcção ou alguns dos seus elementos, desde que em qualquer caso seja convocada pela direcção ou mesa da assembleia geral ou por requerimento de, pelo menos, um décimo dos sócios ou duzentos sócios.

ARTIGO 17.º

A assembleia geral é convocada com a antecedência mínima de oito dias, por meio de aviso afixado na sede do Sindicato e publicado em jornais da sua área e por meio de circulares; nos avisos indicar-se-ão a hora e o local da assembleia.

§ único. Nos casos em que a assembleia geral seja convocada para os casos constantes das alíneas d), g) e j) do artigo 11.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios-convocatórios é de quinze dias.

ARTIGO 18.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, com qualquer número de sócios, salvo nos casos em que a lei e os estatutos disparam diferentemente.

2 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria de votos dos associados presentes.

3 — As assembleias gerais convocadas para a alteração dos estatutos, para a destituição dos corpos gerentes e para a fusão ou dissolução do Sindicato só poderão funcionar e deliberar validamente desde que reúnam um mínimo de 10% do total dos seus membros ou dois mil sócios e as deliberações requerem o voto favorável de três quartos do número dos presentes.

ARTIGO 19.º

Na assembleia geral ou assembleias de sócios de local, freguesia e concelho, cada associado tem direito a um voto.

ARTIGO 20.º

1 — Nas reuniões da assembleia geral só podem ser discutidos e votados os assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2 — Pode, todavia, o presidente da mesa da assembleia geral conceder um período de tempo não superior a uma hora, antes ou depois da ordem do dia, para serem apreciados assuntos de interesse para a vida do Sindicato.

ARTIGO 21.º

Será lavrada em cada sessão da assembleia geral uma acta, na qual deverá constar a ordem de trabalhos, as deliberações tomadas, os nomes dos elementos da mesa, o número de sócios presentes e o resultado das votações.

ARTIGO 22.º

As reuniões extraordinárias da assembleia geral requeridas pelos sócios nos termos do n.º 2 do artigo 16.º não se realizarão com a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

§ único. Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os dois terços dos sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova reunião da assembleia geral com a mesma ordem de trabalhos antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

ARTIGO 23.º

1 — A direcção é composta por sete membros eleitos em assembleia geral a que se refere o artigo 12.º

2 — Os membros eleitos distribuirão entre si os cargos de presidente, secretário, tesoureiro e vogais em primeira reunião da direcção.

ARTIGO 24.º

Compete à direcção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- c) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral os relatórios e contas da gerência;
- d) Elaborar e apresentar a deliberação da assembleia geral o plano de gestão do ano seguinte ao seu mandato, bem como o orçamento anual da associação;
- e) Administrar os bens; e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Submeter à assembleia geral os assuntos sobre os quais deve pronunciar-se;
- g) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- h) Admitir sócios e exercer a competência disciplinar que lhe for reservada estatutariamente;
- i) Organizar e manter actualizado o livro e registo de sócios;
- j) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- l) Fixar as taxas de utilização dos serviços prestados pelo Sindicato;
- m) Dar parecer sobre os assuntos relacionados com o sector agrícola acerca dos quais for consultada pelas instituições oficiais;
- n) Promover colóquios de esclarecimento dos associados sobre problemas do sector;
- o) Constituir comissões para o estudo de problemas que interessam ao sector;
- p) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- q) Acatar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e executar as deliberações tomadas em assembleia geral;
- r) Promover a eleição de delegados sindicais;
- s) Demitir os associados que deixarem de reunir as condições exigidas para a sua admissão, mediante o processo previsto no artigo 57.º, n.º 1, 2, 3 e 4.
- t) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção.

ARTIGO 25.º

Compete ao presidente da direcção:

- a) Convocar e orientar as reuniões da direcção;
- b) Rubricar todos os livros de tesouraria e assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de actas da direcção;
- c) Assinar em conjunto com o tesoureiro cheques e ordens de pagamento e visar todos os documentos de receita e despesa;
- d) Despachar todo o expediente de urgência;
- e) Representar a direcção em juízo e fora dele.

ARTIGO 26.º

Compete ao secretário:

- a) Substituir o presidente nos impedimentos deste;
- b) Lavrar as actas das reuniões da direcção, assiná-las e submetê-las à assinatura dos restantes membros;
- c) Elaborar o relatório anual das actividades.

ARTIGO 27.º

Compete ao tesoureiro:

- a) Zelar pelo património do Sindicato;
- b) Efectuar o pagamento das despesas e guardar as receitas do Sindicato, registando em livro próprio os montantes movimentados;
- c) Superintender na contabilidade;
- d) Organizar os balanços e proceder ao fecho das contas.

ARTIGO 28.º

1 — A direcção terá uma sessão ordinária por semana e as sessões extraordinárias que forem convocadas pelo presidente ou por maioria absoluta dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria e em caso de empate o presidente terá voto de qualidade.

3 — De cada reunião será lavrada uma acta, na qual deverão constar os nomes dos directores presentes e as deliberações tomadas.

ARTIGO 29.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas irregularidades cometidas no exercício do mandato que lhes foi confiado.

Desta responsabilidade estão isentos:

a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução controvertida desde que em sessão seguinte e após a leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;

b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

ARTIGO 30.º

A responsabilidade colectiva a que se refere o artigo anterior cessa quando se apurar a responsabilidade individual de qualquer membro cu logo que a assembleia geral sancione os mesmos actos ou resolução.

ARTIGO 31.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos actos sejam praticados e os documentos assinados por, pelo menos, dois elementos da direcção.

2 — A direcção, quando o julgar conveniente, pode delegar poderes em mandatário, ainda que simples empregado, para a prática de actos certos e determinados.

ARTIGO 32.º

1 — A direcção em virtude da revogação do seu mandato ou exoneração não deixará de exercer as suas funções enquanto não for legalmente substituída, só então cessando a sua responsabilidade.

2 — Quando uma direcção seja total ou parcialmente substituída antes de terminar o seu mandato, os novos elementos terminarão o seu mandato quando o deveriam terminar os membros substituídos da direcção cessante.

ARTIGO 33.º

1 — A assembleia concelhia do Sindicato é constituída por todos os sócios do Sindicato nesse concelho. Igualmente a assembleia de freguesia ou local do Sindicato engloba todos os sócios existentes nessa freguesia ou local respectivamente.

2 — Em qualquer uma das assembleias referidas no parágrafo anterior, a mesa que dirigirá os trabalhos será escolhida pelos associados presentes.

3 — Compete às mesas referidas no parágrafo anterior elaborar a acta da assembleia a que presidem e que deverá ser enviada à direcção do Sindicato.

4 — A assembleia de concelho, de freguesia ou local do Sindicato é convocada pelos delegados sindicais respectivos, por sua iniciativa ou a requerimento da direcção ou dos associados do Sindicato.

ARTIGO 34.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros efectivos e um substituto.

ARTIGO 35.º

Na primeira reunião, os membros eleitos escolherão, entre si, o presidente.

ARTIGO 36.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade do Sindicato;

- b) Dar parecer sobre as contas, relatórios e orçamentos apresentados pela direcção;
- c) Assistir às reuniões da direcção sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto deliberativo;
- d) Elaborar actas das suas reuniões;
- e) Apresentar relatório e parecer sobre as contas e orçamentos à assembleia geral;
- f) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para a vida do Sindicato.

CAPÍTULO IV

Das eleições e do exercício dos corpos directivos

ARTIGO 37.º

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

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Fazer e distribuir as listas de voto a todos os eleitores;
- f) Receber as candidaturas.

ARTIGO 38.º

1 — Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do Sindicato com uma antecedência mínima de quarenta e cinco dias em relação à data das eleições.

2 — Só podem ser inscritos nos cadernos eleitorais os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

3 — O resultado do recenseamento estará patente na secretaria do Sindicato até ao termo do prazo para a impugnação do acto eleitoral.

4 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes à sua fixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

5 — Das decisões da mesa da assembleia geral cabe recurso para os tribunais competentes, nos termos da respectiva lei processual.

ARTIGO 39.º

1 — As eleições devem ser marcadas com um mínimo de sessenta dias de antecedência e devem ter lugar até ao fim do primeiro trimestre do ano em que termina o mandato dos corpos gerentes a substituir.

2 — A publicidade da data das eleições será feita através de editais afixados na sede do Sindicato, de circulares enviadas a todos os sócios e de publicação em dois dos jornais mais lidos na área do Sindicato.

ARTIGO 40.º

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes.

ARTIGO 41.º

1 — A verificação das candidaturas far-se-á no prazo de cinco dias a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo da entrega das listas candidatas.

2 — Para corrigir eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devoizada ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias desde a devolução.

ARTIGO 42.º

São inelegíveis os sócios que:

- a) Nos termos da lei geral sofram de qualquer incapacidade eleitoral;
- b) Nos termos do n.º 2 do artigo 38.º não possam ser inscritos no recenseamento geral dos eleitores do Sindicato.

ARTIGO 43.º

1 — A apresentação das candidaturas só pode ser feita até quinze dias antes da data designada para a realização da eleição.

2 — As listas de candidaturas podem ser apresentadas pela direcção ou por um mínimo de 5 % dos eleitores.

3 — As listas deverão conter a identificação dos candidatos pelo nome, número de sócio, idade, residência, categoria profissional, entidade patronal e local de trabalho.

ARTIGO 44.º

As listas dos candidatos deverão estar patentes na sede do Sindicato desde a data da sua apresentação até ao termo do prazo estabelecido para impugnação dos actos eleitorais.

ARTIGO 45.º

- 1 — A votação será sempre feita por escrutínio secreto.
- 2 — A mesa de voto em cada freguesia será constituída pelos associados eleitos previamente numa assembleia de freguesia do Sindicato.

ARTIGO 46.º

1 — Logo que a votação tenha terminado em cada freguesia proceder-se-á ao apuramento final, devendo os resultados ser afixados e enviados à mesa da assembleia geral para o apuramento das listas mais votadas de cada um dos órgãos.

2 — Os associados eleitos entrarão em exercício a partir da posse que lhes será dada pelo presidente da mesa da assembleia geral cessante no prazo de quinze dias após a eleição e em data e hora previamente indicada pelo mesmo.

3 — No caso de o presidente da mesa da assembleia geral não cumprir o preceituado no número anterior, os novos corpos gerentes tomarão posse por sua iniciativa.

ARTIGO 47.º

Os sócios eleitos para os corpos gerentes do Sindicato podem ser reeleitos.

ARTIGO 48.º

O resultado das eleições podem ser impugnados no prazo de quinze dias, no tribunal competente.

ARTIGO 49.º

1 — Só pode escusar-se do cargo para que foi eleito o associado que esteja impossibilitado por motivos atendíveis do desempenho do mesmo de forma regular e efectiva.

2 — O pedido de escusa é dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, que decidirá no prazo de três dias, cabendo desta decisão recurso para a assembleia geral com efeito suspenso.

ARTIGO 50.º

1 — São causas da perda do mandato:

- a) A perda dos requisitos de elegibilidade;
- b) O não cumprimento dos deveres impostos por lei ou pelos estatutos.

2 — Qualquer sócio pode requerer ao tribunal competente a destituição dos dirigentes quando ocorra alguma das circunstâncias do n.º 1.

ARTIGO 51.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do Sindicato que actuam como elementos de ligação entre a direcção do Sindicato e os trabalhadores por ela representados.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade em todos os locais onde existam trabalhadores representados pelo Sindicato.

3 — Os delegados sindicais são eleitos livremente pelos associados em cada freguesia ou local, de entre os associados que ali residam que estejam no pleno gozo dos seus direitos e não exerçam cargos de gerência no Sindicato. Os delegados sindicais de concelho serão eleitos pelos delegados das freguesias do mesmo concelho.

4 — O mandato dos delegados sindicais não termina necessariamente com o termo do exercício das funções da direcção do Sindicato.

ARTIGO 52.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores e o Sindicato e esclarecer-lhos sobre as actividades do Sindicato;

- b) Informar a direcção do Sindicato sobre os problemas de interesse sindical relativos aos profissionais representados;
- c) Colaborar com a direcção do Sindicato no estudo e negociação das convenções colectivas;
- d) Colaborar com o Sindicato e com os serviços oficiais na prevenção e fiscalização do cumprimento das normas reguladoras das relações jurídicas laborais;
- e) Fomentar a consciencialização sindical de todos os trabalhadores representados pelo Sindicato;
- f) Exercer as demais atribuições que lhes forem atribuídas pela direcção.

ARTIGO 53.º

A designação e a encenação dos delegados sindicais deverá ser comunicada pela direcção do Sindicato às entidades patronais directamente interessadas, entrando imediatamente em vigor.

ARTIGO 54.º

1 — Os delegados sindicais terminam o exercício das suas funções, quando:

- a) Perdem a confiança dos trabalhadores que os elegeram;
- b) Se verifique a perda dos requisitos de elegibilidade;
- c) Apresentem o seu pedido de demissão.

2 — Os delegados sindicais podem ser reeleitos.

ARTIGO 55.º

1 — Poderão ser constituídas comissões de delegados sindicais sempre que a direcção do Sindicato ou os trabalhadores julguem necessário.

2 — Poderão ser convocadas, sempre que necessárias, reuniões de delegados a nível concelhio ou distrital.

CAPÍTULO V

Da disciplina

ARTIGO 56.º

1 — Os associados estão sujeitos às seguintes penalidades:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária dos seus direitos;
- c) Expulsão de sócio.

2 — Incorrem na sanção prevista na alínea a) do número anterior os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 6.º

3 — Incorrem nas sanções previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1, conforme a gravidade da infracção, os associados que reincidirem na infracção prevista no número anterior, que se atrasem no pagamento de quotas por um prazo igual ou superior a seis meses e ao pagamento de outras dívidas ao Sindicato ou que pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos associados.

ARTIGO 57.º

1 — As penas referidas no artigo anterior só podem ser aplicadas por força de um processo disciplinar, a instaurar pela direcção dentro do prazo de noventa dias a contar do conhecimento da infracção, podendo qualquer associado participar a existência das infracções disciplinares de que tenha conhecimento.

2 — É da competência da direcção a aplicação da sanção prevista na alínea a) e a suspensão dos direitos até seis meses.

3 — É da competência da assembleia de freguesia ou local a aplicação da sanção prevista na alínea b).

4 — A sanção prevista na alínea c) só pode ser aplicada pela assembleia concelhia do Sindicato sob proposta conjunta da direcção e da mesa da assembleia geral.

ARTIGO 58.º

1 — São nulas e de nenhum efeito as sanções aplicadas sem audiência prévia do associado infractor.

2 — O associado arguido tem o prazo de dez dias a contar da notificação para apresentar a sua defesa.

3 — Das penas aplicadas pela direcção cabe sempre recurso para a assembleia concelhia do Sindicato no prazo de dez dias a contar do conhecimento da pena aplicada.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais e transitórias

ARTIGO 59.º

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) As taxas recebidas pelos serviços prestados;
- c) O produto da venda de publicações;
- d) O produto de empréstimo autorizado pela assembleia geral;

e) As doações, heranças ou outras liberalidades que não constituam qualquer encargo presente ou futuro para a direcção.

2 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;

b) Constituição de um fundo de reserva representado pelo saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de autorizada para tal pela assembleia geral.

ARTIGO 60.º

O orçamento é elaborado pela direcção e deve conter por verbas separadas o montante correspondente às receitas e despesas previsíveis para cada ano de exercício.

ARTIGO 61.º

1 — Os valores do Sindicato são depositados à sua ordem numa instituição de crédito.

2 — Os levantamentos só podem ser efectuados por cheque ou ordem de pagamento assinados em qualquer dos casos por dois membros da direcção, sendo obrigatória a assinatura do tesoureiro.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

ARTIGO 62.º

Até às eleições dos corpos gerentes, de acordo com a Lei das Associações Sindicais, a associação será gerida por uma comissão directiva provisória composta por cinco elementos eleitos na assembleia constituinte em escrutínio directo e secreto da maioria dos presentes.

ARTIGO 63.º

O primeiro exercício dos corpos gerentes compreenderá o tempo decorrido entre a data da eleição e o momento da assembleia geral ordinária referida no artigo 16.º, n.º 1.

ARTIGO 64.º

O património da associação no caso de dissolução reverterá após a liquidação para a Intersindical.

ARTIGO 65.º

São livros obrigatórios da associação:

- a) Livro de registo de associados;
- b) Livro de actas das assembleias gerais;
- c) Livro de actas da direcção;
- d) Livro de autos de posse;
- e) Livro de balanços anuais;
- f) Livro de registo diário de despesas feitas e receitas arrecadadas.

ARTIGO 66.º

Em tudo o que forem omissos, estes estatutos serão regulados pelo regime geral das associações estabelecido no Código Civil.

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E DO COMÉRCIO DO DISTRITO DE AVEIRO

PARTE I

Natureza e objecto

CAPÍTULO I

Natureza

ARTIGO 1.º

(Natureza e âmbito)

O Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro é a associação sindical autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e de outras organizações políticas, que representa os trabalhadores que, no distrito de Aveiro, exerçam a sua actividade como:

a) Trabalhadores de escritório e equiparados ou auxiliares, nomeadamente empregados de consultórios médicos, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros, guardas, paquetes e trabalhadores de limpeza, seja qual for a actividade da entidade patronal;

b) Empregados comerciais, seja qual for o tipo de comércio explorado pela entidade patronal, nomeadamente empregados de balcão e armazém, caixas, viajantes, pracistas, oficiais de talhos e salsicharias, encarregados, serventes, empregadores e fiéis de armazém, conferentes e distribuidores e demais profissões afins;

c) Empregados não abrangidos nas alíneas anteriores, quaisquer que sejam as suas categorias profissionais, desde que ao serviço de empresas comerciais e mesmo que em sectores complementares ou acessórios do comércio, nomeadamente em oficinas de reparação ou acabamento de produtos objecto de comércio da empresa.

ARTIGO 2.º

(Sede)

1 — O Sindicato tem a sua sede em Aveiro.

2 — O Sindicato pode criar, sempre que considerar necessárias, delegações, secções ou outras formas de organização local, dentro do âmbito da sua área distrital.

3 — A sede do Sindicato poderá ser transferida para outra localidade por deliberação do congresso por voto secreto.

CAPÍTULO II

Objecto

ARTIGO 3.º

(Princípios fundamentais)

1 — O Sindicato rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores e orienta a sua acção no sentido de estabelecer estruturas que garantam a democracia sindical forte e independente.

2 — O direito de tendência será consagrado através da representação proporcional nos principais órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências antagónicas.

3 — A liberdade de opinião e expressão não podem justificar nem tolerar a constituição de organismos que, agindo no Sindicato como facção, tenham por fim influenciar, falsear ou coartar o exercício do jogo normal da democracia sindical.

4 — O Sindicato reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

ARTIGO 4.º

(Fins)

O Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro tem por fins:

1 — Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, culturais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito deste Sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionando o Poder Público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigindo dos Poderes Públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores.

2 — Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e de solidariedade.

ARTIGO 5.º

(Competência)

1 — O Sindicato tem competência para:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, nomeadamente através do Conselho Nacional do Plano e do Conselho Nacional de Redimidos e Preços;

e) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

f) Intervir na defesa dos seus associados e assisti-los em processos judiciais, administrativos e disciplinares;

g) Prestar gratuitamente toda a assistência sindical e jurídica de que os seus associados necessitem;

h) Decretar greve e pôr-lhe termo;

i) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos seus associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

j) Fomentar a valorização profissional e cultural dos sócios através da edição de publicações, cursos e outras iniciativas, individualmente ou em colaboração com outros organismos afins;

k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

l) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;

m) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos.

2 — O Sindicato tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

PARTE II

Composição, direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO I

Dos sócios

ARTIGO 6.º

(Admissão)

1 — Podem ser sócios do Sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerce a sua actividade, mediante o preenchimento de uma proposta tipo.

O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos e regulamentos do Sindicato.

3 — O secretariado poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo devidamente fundamentado ao conselho geral no prazo máximo de quinze dias, com carta registada informativa ao candidato e ao delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerce a sua actividade.

a) O candidato, ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais, pode recorrer para o conselho geral da decisão do secretariado no prazo máximo de cinco dias após a notificação.

b) O conselho geral deverá convocar o candidato no prazo máximo de quinze dias após recepção do processo, a fim de o ouvir e pronunciar-se na primeira reunião subsequente à entrevista.

c) Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

4 — Não poderão, em caso algum, ser admitidos como sócios quaisquer trabalhadores que simultaneamente, no seu local de trabalho ou noutra, sejam membros dos corpos gerentes de qualquer empresa comercial ou industrial.

ARTIGO 7.º

(Perda da qualidade de sócio)

1 — Perde a qualidade de sócio todo o que:

- a) Deixe de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato ou perca a condição de assalariado;
- b) Tenha requerido, em termos legais, a sua demissão;
- c) Seja expulso do Sindicato, nos termos do regulamento de disciplina a aprovar no congresso.

2 — A perda da qualidade de sócio não lhe dá direito a receber qualquer verba do Sindicato por tal motivo.

ARTIGO 8.º

(Readmissão)

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a sua admissão, excepto quando tenham sido expulsos, caso em que só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres

ARTIGO 9.º

(Direitos dos sócios)

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do Sindicato, de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo;
- 3) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas por estes estatutos;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- 5) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;
- 6) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- 7) Beneficiar de todas as actividades do Sindicato no campo sindical, profissional, social, cultural e desportivo;
- 8) Recorrer para o conselho geral de decisões dos órgãos directivos, quando estas contrariem os presentes estatutos;
- 9) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 10) Beneficiar de compensação por salários perdidos em casos de represálias por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 11) Requerer, nos termos legais, a sua demissão de sócio do Sindicato;
- 12) Reclamar da actuação do delegado sindical.

ARTIGO 10.º

(Deveres dos sócios)

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;
- 3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- 4) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- 5) Ter uma actividade militante no local de trabalho em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- 6) Colaborar nas tarefas preparatórias das eleições e divulgá-las;
- 7) Pagar mensalmente a quota de 1% sobre o total de retribuições ilíquidas auferidas;
- 8) Adquirir o cartão sindical;
- 9) Comunicar ao Sindicato, no prazo de quinze dias, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que, eventualmente, possam vir a verificar-se;
- 10) Devolver o cartão sindical quando tenha perdido a qualidade de sócio.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

ARTIGO 11.º

(Medidas disciplinares)

O regime disciplinar será regulamentado em congresso, sob proposta do secretariado.

PARTE III

Organização

CAPÍTULO I

Congresso

ARTIGO 12.º

(Composição)

1 — O órgão supremo do Sindicato é o congresso, constituído por um colégio de sessenta delegados eleitos por voto directo, universal e secreto e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt.

2 — Mantém-se delegados ao congresso os membros do conselho geral, do conselho de disciplina, do conselho fiscalizador de contas e do secretariado.

ARTIGO 13.º

(Competência do congresso)

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Convocar a assembleia eleitoral;
- b) Eleger o conselho geral;
- c) Eleger o conselho de disciplina;
- d) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- e) Eleger o secretariado;
- f) Destituir os órgãos do Sindicato e marcar novas eleições;
- g) Rever os estatutos;
- h) Alterar as quotas;
- i) Deliberar sobre a associação ou fusão do Sindicato com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- j) Autorizar o secretariado a contrair empréstimos, a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, ou a realizar despesas não previstas nos estatutos ou no orçamento;
- k) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato;
- l) Decretar a greve geral;

m) Nomear os órgãos de gestão, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições.

2) As deliberações sobre os assuntos que não constem da ordem de trabalhos não vincularão o Sindicato.

ARTIGO 14.^o

(Reuniões do congresso)

1 — O congresso reúne ordinariamente de três em três anos e extraordinariamente a pedido:

- a) De 20 % dos sócios do Sindicato;
- b) Do conselho geral;
- c) Do secretariado.

2 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser sempre feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos.

ARTIGO 15.^o

(Convocação do congresso)

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do presidente da mesa, devendo o anúncio de convocação ser publicado num jornal regional da localidade da sede do Sindicato e em três jornais nacionais dos de maior tiragem ou, se possível, no jornal do Sindicato, com a antecedência mínima de sessenta dias.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos do n.º 1 do artigo anterior, o presidente da mesa deverá convocá-lo no prazo máximo de trinta dias após a receção do pedido.

3 — O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos e o dia, hora e local da realização do congresso e ser seguido, no prazo máximo de trinta dias, da convocação da assembleia eleitoral.

ARTIGO 16.^o

(Funcionamento do congresso)

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tomem parte mais de metade dos delegados, verificada a lista de presenças assinada pelos próprios.

a) Salvo disposição expressa em contrário, as decisões serão tomadas por maioria simples.

b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

2) O congresso funcionará em sessão contínua até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida por um terço dos delegados ou pela mesa a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária, dentro dos trinta dias seguintes.

3 — O congresso elegerá, no início da primeira sessão, de entre os membros eleitos, uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe, especialmente:

a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;

b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;

c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;

d) Proceder à nomeação das comissões que achar necessárias ao bom funcionamento do congresso e designadamente a comissão de verificação de poderes;

e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa, mediante escrutínio secreto.

ARTIGO 17.^o

(Forma de votação)

1 — A votação em reuniões do congresso deverá ser feita pessoalmente por cada delegado.

2 — A votação dos delegados presentes pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.

a) Serão sempre por escrutínio secreto as votações para:

Eleições da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho de disciplina, do conselho fiscalizador de contas e do secretariado;

Destituição dos órgãos do Sindicato;

Deliberação sobre a associação ou fusão do Sindicato com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção.

b) Não é permitido o voto por procuração.

3 — O congresso poderá decidir que a votação sobre outro assunto seja feita por escrutínio secreto.

4 — O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade, pelo que os assuntos serão debatidos e votados até resolução por maioria.

CAPÍTULO II

Órgãos directivos

SECÇÃO I

Conselho geral

ARTIGO 18.^o

(Composição)

1 — O conselho geral é composto por vinte e cinco membros eleitos pelo congresso, de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt, e pelos:

- a) Membros do conselho de disciplina;
- b) Membros do conselho fiscalizador de contas;
- c) Membros do secretariado.

ARTIGO 19.^o

(Mesa do conselho geral)

1 — O conselho geral elegerá, na sua primeira reunião, de entre os seus membros eleitos pelo congresso, um presidente, dois vice-presidentes, dois secretários e dois vice-secretários por sufrágio de listas completas, sendo eleita a que somar maior número de votos.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem de trabalhos e o seu regimento, sendo responsável pela condução dos mesmos e respectivo expediente.

ARTIGO 20.^o

(Reuniões do conselho geral)

1 — O conselho ferial reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente a pedido do secretariado ou de um terço dos seus membros.

2 — Cabe sempre ao presidente convocar o conselho geral.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de quinze dias.

4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com um mínimo de sete dias de antecedência.

ARTIGO 21.^o

(Competência do conselho geral)

Compete ao conselho geral velar pela aplicação e actualização das decisões do congresso, no intervalo das suas reuniões, e, em especial:

a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;

b) Resolver os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;

c) Declarar a greve sectorial e pôr-lhe termo, ouvidos os trabalhadores dos respectivos sectores;

d) Fixar, no caso previsto da alínea c), as condições de utilização do fundo especial para greves;

e) Eleger os membros das organizações em que o Sindicato está filiado;

f) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou adesão a outras já existentes;

g) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do Sindicato lhe ponham;

- h) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégias sindicais definidas pelo congresso;
- i) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência exclusiva do congresso, salvo delegação deste;
- j) Regulamentar a aplicação do fundo social e de greve.

SECÇÃO II

Conselho de disciplina

ARTIGO 22.º

(Composição)

O conselho de disciplina é constituído por três elementos eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto, sendo eleita a lista mais votada, cujo primeiro nome será presidente.

ARTIGO 23.º

(Das reuniões do conselho de disciplina)

O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios.

ARTIGO 24.º

(Competência)

- 1 — Compete ao conselho de disciplina:
 - a) Instaurar todos os processos disciplinares;
 - b) Comunicar ao secretariado as sanções aplicadas aos sócios, até à pena de suspensão;
 - c) Propor ao conselho geral as penas de expulsão de quaisquer sócios;
 - d) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de expulsos ou qualquer assunto que aquele órgão directivo lhes ponha.
- 2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.
- 3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente ao conselho geral, na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado, o seu relatório.

SECÇÃO III

Conselho fiscalizador de contas

ARTIGO 25.º

(Composição)

O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos eleitos pelo congresso de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto, sendo eleita a lista mais votada e presidido pelo primeiro elemento da lista.

ARTIGO 26.º

(Competência)

- 1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:
 - a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;
 - b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado;
 - c) Assistir às reuniões do secretariado quando o julgue necessário, sem direito a voto;
 - d) Apresentar ao secretariado as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;
 - e) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do Sindicato.
- 2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do Sindicato.

SECÇÃO IV

Secretariado

ARTIGO 27.º

(Composição)

1 — O secretariado, composto por treze elementos, é eleito pelo congresso, por escrutínio directo e secreto, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — O secretariado é um órgão colegial, tendo, no entanto, os seus membros cargos específicos, que distribuirão entre si.

3 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por eles solicitados.

4 — Ficam isentos desta responsabilidade os secretários que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

5 — Os membros do secretariado fazem parte, por inerência, do conselho geral.

ARTIGO 28.º

(Competência)

1 — Ao secretariado, órgão executivo responsável pela gestão do Sindicato, compete:

a) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo congresso e pelo conselho geral;

b) Dar execução às deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a filiação de candidatos a sócios;

d) Aceitar a demissão dos sócios que a solicitarem nos termos legais;

e) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março, ao conselho geral, o relatório e contas e anualmente, até 31 de Outubro, o plano e orçamento geral;

f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato e dirigir o pessoal de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse do novo secretariado;

h) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho;

i) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e fomentar as respectivas eleições;

j) Regulamentar o número e atribuições dos delegados sindicais nas empresas ou zonas geográficas.

2 — Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado tem competência para:

a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;

b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias;

c) Submeter à apreciação e aprovação do conselho geral e do congresso os assuntos sobre que estes órgãos devam pronunciar-se ou que voluntariamente o secretariado lhes queira pôr;

d) Solicitar pareceres das comissões e conselhos sobre matérias especializadas e obrigatoriamente sobre qualquer projecto de convenção colectiva de trabalho ou de revisão de convenção em vigor;

e) Nomear e destituir os delegados sindicais.

3 — Compete essencialmente ao secretário-geral:

a) Representar exteriormente o Sindicato;

b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele.

ARTIGO 29.º

(Das reuniões)

1 — O secretariado reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente de quinze em quinze dias.

a) As reuniões do secretariado só poderão efectuar-se com a presença de mais de metade dos seus elementos.

b) As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — Para obrigar o Sindicato bastam as assinaturas de dois membros do secretariado, sendo uma delas obrigatoriamente a do secretário para os assuntos financeiros ou do seu substituto quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

O secretariado poderá, no entanto, constituir mandatários para a prática de determinados actos da sua competência, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO III

Organização local e zonal

SECÇÃO I

Delegados sindicais

ARTIGO 30.º

(Nomeação e destituição)

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato, que, sob a orientação do secretariado, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou locais de trabalho ou em determinadas zonas geográficas quando a dispersão das empresas o justificar.

2 — A nomeação dos delegados sindicais é da competência do secretariado, devendo ser precedida de eleições nas empresas ou locais de trabalho ou nas zonas, conforme for julgado mais conveniente pelo secretariado.

a) O secretariado fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada empresa, local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente.

b) Compete ao secretariado dinamizar e coordenar a eleição de delegados sindicais, que deverá ser feita pelo método da média mais alta de Hondt.

3 — Os delegados sindicais podem ser demitidos pelo secretariado, por falta grave do cumprimento dos estatutos ou ataques públicos aos princípios do Sindicato, ou ainda por comprovada incapacidade. Da decisão do secretariado cabe recurso para o conselho geral.

a) Até trinta dias após a destituição do delegado sindical o secretariado deve promover a eleição do respectivo substituto.

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição de novo secretariado, competindo-lhe, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

4 — A nomeação e exoneração de delegados sindicais serão comunicadas às entidades patronais onde os trabalhadores exerçam as suas actividades sindicais.

5 — Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias previstos na legislação geral e nas convenções colectivas de trabalho.

ARTIGO 31.º

(Competência dos delegados sindicais)

1 — São funções dos delegados sindicais:

a) Representar na sua empresa ou zona o secretariado do Sindicato, e, para além da sua acção militante, as suas atribuições serão definidas pelo mesmo secretariado;

b) Ser um elo permanente de ligação entre o Sindicato e os trabalhadores e entre estes e o Sindicato;

c) Distribuir na sua empresa ou zona todas as publicações do Sindicato, nomeadamente as circulares informativas;

d) Velar pelo cumprimento de toda a legislação laboral, devendo informar o Sindicato, de imediato, logo que se verifique qualquer irregularidade;

e) Dar todo o apoio que lhe for pedido por qualquer dos órgãos do Sindicato, nomeadamente dar parecer sobre os problemas que os diferentes órgãos do Sindicato lhe pedirem;

f) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

2 — Os delegados sindicais gozam das garantias previstas na legislação geral e nas convenções colectivas de trabalho para os dirigentes sindicais.

ARTIGO 32.º

(Comissões sindicais)

1 — Deverão constituir-se comissões sindicais de delegados sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

2 — Compete ao secretariado apreciar da oportunidade de criação de comissões intersindicais de delegados e definir as suas atribuições.

ARTIGO 33.º

(Assembleias de delegados)

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo do Sindicato, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, especialmente, analisar e discutir a situação sindical nas zonas e nas empresas e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelo secretariado.

3 — A assembleia de delegados é convocada e presidida pelo secretariado.

4 — O secretariado pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato, com a finalidade definida no n.º 2 deste artigo, e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área ou para proceder à eleição dos delegados para as comissões executivas das secções.

SECÇÃO II

Delegações e secções

ARTIGO 34.º

(Criação e fusão)

1 — Poderão ser criadas, por decisão do secretariado, delegações e secções locais do Sindicato, bem como suprimir, fundir-se ou subdividir as já existentes.

2 — Compete ao secretariado propor ao conselho geral um projecto de regulamentação da competência e funcionamento destas formas de representação.

ARTIGO 35.º

(Da comissão executiva)

1 — Cada delegação ou secção será dirigida por uma comissão executiva composta por:

a) Um secretário, eleito pelo conselho geral, que preside;

b) Um número variável de delegados sindicais, igual ou superior a dois, eleitos pela assembleia de delegados da zona respectiva pelo método proporcional de Hondt.

2 — Ao secretário da comissão executiva competirá dirigir a delegação ou secção, fazendo igualmente a gestão da caixa.

ARTIGO 36.º

(Assembleias zonais)

1 — Independentemente da existência de delegações ou secções locais, o secretariado poderá convocar os associados que laborem numa área inferior ao Sindicato para discutir assuntos do seu interesse.

2 — A assembleia zonal é, neste caso, presidida pelo secretário do pelouro, que se poderá fazer assessorar por membros das comissões executivas das secções existentes na área.

3 — A assembleia zonal não tem poder deliberativo, salvo se os assuntos em debate disserem respeito única e exclusivamente àquela área, e desde que tal seja mencionado na ordem de trabalhos.

SECÇÃO III

Secções, comissões e conselhos

ARTIGO 37.º

(Composição)

1 — Os associados do Sindicato agrupam-se em:

a) Secções de actividade, constituídas pelos trabalhadores exercendo a sua actividade no mesmo subsector;

b) Secções profissionais, constituídas pelos trabalhadores da mesma profissão ou grupo de profissões.

2 — Em cada secção, de actividade ou profissional, será eleita uma comissão cujas composição, forma de eleição e competência serão fixadas pelo secretariado em regulamento próprio.

PARTE IV

Organização financeira

ARTIGO 38.º

(Fundos)

1 — Os fundos do Sindicato provém da quotização paga pelos sócios, de quaisquer dádivas ou iniciativas dos sócios e de contribuições extraordinárias que o Sindicato possa legalmente arrecadar, e do produto da venda de edições de contratos ou de quaisquer outras publicações.

2 — As despesas do Sindicato são as necessárias ou convenientes à realização efectiva dos seus fins.

ARTIGO 39.º

(Relatório e contas)

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do conselho geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício, que será acompanhado do relatório do conselho fiscalizador de contas.

2 — O relatório e contas do exercício deverá ser afixado na sede, delegações e secções do Sindicato com a antecedência mínima de quinze dias da data da reunião do conselho geral.

ARTIGO 40.º

(Plano e orçamento)

O secretariado deverá submeter à apreciação do conselho geral, até 31 de Outubro de cada ano, o plano de acção e o orçamento geral.

PARTE V

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO I

Disposições finais

ARTIGO 41.º

(Capacidade eleitoral)

1 — Podem votar todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham o mínimo de três de meses de inscrição no Sindicato à data da elaboração dos cadernos eleitorais.

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais nos locais onde funcionarão mesas de voto, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão de fiscalização eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões, durante o período de exposição daqueles.

ARTIGO 42.º

(Elegibilidade)

1 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que constem dos cadernos eleitorais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios interditados ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas pelo Sindicato.

ARTIGO 43.º

(Assembleia eleitoral)

1 — A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de três em três anos, até 30 de Junho, para eleição dos delegados ao

congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do congresso.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de quinze dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao presidente do congresso convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários.

4 — A convocatória deverá ser amplamente divulgada em três jornais nacionais dos de maior tiragem e num jornal regional da localidade da sede do Sindicato, com a antecedência mínima de sessenta dias ou se possível no jornal do Sindicato.

5 — O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e locais onde funcionarão as mesas de voto.

CAPÍTULO II

Processo eleitoral

ARTIGO 44.º

(Competência)

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do congresso, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa.

a) A mesa do congresso funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral.

b) Nestas funções, a mesa do congresso far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas com a propaganda eleitoral dentro das possibilidades financeiras do Sindicato e ouvidos o secretariado e a comissão de fiscalização de contas;

c) Distribuir, de acordo com o secretariado, entre as diversas listas, a máquina do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto de todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral;

e) Promover a fixação das listas candidatas e respectivos programas de acção em todos os locais onde haja mesas de voto;

f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

g) Promover, com a comissão de fiscalização eleitoral, a constituição das mesas de voto;

h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;

i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

ARTIGO 45.º

(Comissão de fiscalização eleitoral)

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à comissão de fiscalização eleitoral, nomeadamente:

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatório;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

3 — A elaboração e afixação dos cadernos eleitorais compete ao secretariado, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados.

a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede do Sindicato, nas delegações e secções e em todos os locais onde haja lugar à existência de assembleias de voto durante, pelo menos, dez dias.

b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos durante o tempo de exposição daqueles, devendo a comissão de fiscalização eleitoral decidir sobre as reclamações no prazo de quarenta e oito horas.

ARTIGO 46.º**(Candidaturas)**

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, com o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, entidade patronal, idade e categoria profissional.

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção juntamente com os elementos anteriores.

b) As candidaturas deverão ser subscritas por um mínimo de cem sócios do Sindicato.

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo, legível, número de sócio e assinatura.

d) As candidaturas deverão ser apresentadas até trinta dias antes do acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após a notificação.

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá no prazo de vinte e quatro horas para aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

3 — As listas de candidatos e respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato, nas delegações ou secções e em todos os lugares onde haja assembleias de voto, desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral.

4 — Cada lista deverá conter o número de candidatos estipulado, acrescido de um número de vinte candidatos suplentes.

ARTIGO 47.º**(Boletins de voto)**

1 — As candidaturas receberão uma letra de identificação segundo a ordem de apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

2 — As listas de voto serão editadas pelo Sindicato, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

c) Os boletins de voto serão distribuídos pelos eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral, ou nas respectivas mesas de voto no próprio dia da eleição.

ARTIGO 48.º**(Assembleia de voto)**

1 — Funcionarão assembleias de voto em cada local de trabalho onde exerçam a sua actividade mais de cinquenta sócios eleitores e em todos os concelhos abrangidos pelo Sindicato.

a) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal do trabalho da empresa e funcionarão das 8 às 20 horas no caso das mesas de voto espalhadas pelos concelhos.

2 — Cada lista poderá indicar dois elementos que constem dos cadernos eleitorais para cada uma das mesas de voto na altura da apresentação da respectiva candidatura.

a) O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá, e um suplente desse representante.

b) A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas no número anterior, até cinco dias antes das eleições.

ARTIGO 49.º**(Votação)**

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido voto por procuração.

ARTIGO 50.º**(Escrutínio)**

1 — O apuramento final far-se-á após ser conhecido o resultado de todas as mesas, competindo ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da acta, que deverá ser assinada por todos os membros da mesa, e a sua posterior afixação.

2 — Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais no prazo de quarenta e oito horas, para o presidente da mesa, após o encerramento da assembleia eleitoral.

3 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios, através de afixação na sede do Sindicato.

4 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, no prazo de quarenta e oito horas, para os tribunais competentes.

PARTE VI**Disposições finais e transitórias****ARTIGO 51.º****(Dos cargos directivos)**

1 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no exercício das funções directivas.

2 — O mandato de todos os órgãos do Sindicato é de três anos, podendo os sócios ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

ARTIGO 52.º**(Revisão dos estatutos)**

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso expressamente convocado para o efeito.

a) A convocação do congresso para alterações aos estatutos deverá ser feita com o mínimo de sessenta dias de antecedência.

b) Os projectos de alterações aos estatutos deverão ser distribuídos pelos associados com a antecedência mínima de trinta dias em relação à data da realização do congresso que deliberará sobre as alterações propostas.

2 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos delegados em efectividade de funções.

ARTIGO 53.º**(Fusão ou dissolução)**

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro ou outros Sindicatos, bem como a adesão a organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, só se poderá fazer por decisão do congresso tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2 — A extinção ou dissolução do Sindicato só poderá ser decidida pelo congresso desde que votada por mais de dois terços dos delegados. Neste caso o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

ARTIGO 54.º**(Primeiro congresso)**

1 — O primeiro congresso do Sindicato realizar-se-á no prazo máximo de cento e oitenta dias após a data de registo dos presentes estatutos.

2 — A direcção actual do Sindicato deverá elaborar os regulamentos e regimento do primeiro congresso do Sindicato, competindo à mesa da assembleia geral assumir a competência do processo eleitoral em conformidade com a disposta nos presentes estatutos e na lei vigente.

3 — Os actuais corpos gerentes manter-se-ão em funções com as atribuições que lhe são próprias até à realização do primeiro congresso.

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

UNIÃO DOS SINDICATOS DE TOMAR

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

1 — A União dos Sindicatos de Tomar (CGTP — IN) é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exerçam a sua actividade nos concelhos de Tomar, Vila Nova de Ourém e Ferreira do Zêzere.

ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede em Tomar.

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 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 às liberdades democráticas ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

ARTIGO 9.º

A União faz parte integrante da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacio-

nal como associação sindical intermédia de coordenação da actividade sindical a nível dos concelhos de Tomar, Vila Nova de Ourém e Ferreira do Zêzere.

ARTIGO 10.º

A União tem por objectivo, em especial:

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

CAPÍTULO III

Associados

ARTIGO 11.º

Têm o direito de se filiar na União os sindicatos que exercem a sua actividade nos concelhos de Tomar, Vila Nova de Ourém e Ferreira do Zêzere e cujos princípios e objectivos não contrariem o princípio e objectivos definidos nos presentes estatutos.

ARTIGO 12.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade nos concelhos de Tomar, Vila Nova de Ourém e Ferreira do Zêzere;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) O último relatório e contas aprovado.

2 — O processo referido no número anterior será dispensado, com excepção do disposto na alínea c), no caso de o sindicato ser filiado na CGTP — IN, caso em que se considera automática a sua filiação na União.

ARTIGO 13.º

A aceitação ou recusa de filiação é da competência do secretariado, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após deliberação.

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 na respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da União;
- g) Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- i) Enviar, anualmente, ao secretariado, no prazo de quinze dias após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;
- j) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo, sob todas as formas, as forças contra-revolucionárias com vista à construção de uma sociedade sem classes;
- l) 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 no 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 retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à 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.

3 — Poderão ainda participar no plenário, embora sem direito a voto, dirigentes e delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União, desde que assim, deliberem os sindicatos filiados.

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 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 existir 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 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 de três.

ARTIGO 21.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do congresso da 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 31 de Dezembro, 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;
- j) Deliberar sobre a participação no plenário dos sindicatos não filiados e dos dirigentes e delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 22.º

1 — O plenário reúne-se, ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para efectuar o balanço crítico da actividade desenvolvida pela União e aprovar o relatório e contas, bem como, até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar o orçamento;
- b) Trienalmente, para eleger os membros do secretariado.

O plenário reúne-se, extraordinariamente:

- a) Por deliberação do próprio plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 23.º

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado, por meio de carta registada a enviar a cada um dos associados ou por qualquer outro meio que permita comprovar a

recepção da convocatória e com a antecedência mínima de três 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 voto, salvo disposição em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus delegados.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exercam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada duzentos trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a cem trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso, havendo no mínimo um voto por sindicato.

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

ARTIGO 26.º

De cada reunião do plenário lavrar-se-á acta, a qual será enviada a todos os associados.

SECÇÃO III

Secretariado

ARTIGO 27.º

O secretariado é composto por cinco membros efectivos e dois suplentes.

ARTIGO 28.º

A duração do mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos.

ARTIGO 29.º

Compete ao secretariado a direcção e a coordenação da actividade da União, de acordo com as deliberações do plenário, que não podem contrariar a orientação definida pelo congresso e plenário da CGTP — IN.

ARTIGO 30.º

1 — O exercício dos cargos nos corpos gerentes é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da remuneração base do seu trabalho terão direito ao reembolso pela União das quantias correspondentes.

3 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, tenham de fazer despesas com aquelas relacionadas serão reembolsados de acordo com o regulamento de funcionamento do secretariado.

ARTIGO 31.º

1 — O secretariado, na primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e poderá, se assim o entender conveniente, eleger, de entre os seus membros, um secretário-geral.

2 — O secretariado poderá, também, eleger entre si uma comissão executiva, se assim o entender conveniente, a qual será presidida pelo secretário-geral, caso exista.

ARTIGO 32.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.

ARTIGO 33.º

1 — Sempre que qualquer dirigente de um sindicato ou delegado sindical de uma empresa deixe esta qualidade através de eleições normais e seja membro do secretariado da União, manter-se-á no secretariado até ao final do seu mandato.

2 — Sempre que qualquer membro do secretariado da União, injustificadamente, deixe de prestar a sua colaboração ao secretariado durante trinta dias e, findo este prazo, tendo sido, por escrito e expressamente, convidado a fazê-lo, o não faça no prazo de mais trinta dias, deve o secretariado propor ao plenário a sua substituição nos termos do artigo 34.º

ARTIGO 34.º

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

CAPÍTULO V

Fundos

ARTIGO 35.º

Constituem fundos da União:

- a) As contribuições ordinárias da CGTP — IN;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

ARTIGO 36.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 comparticipação da CGTP — IN.

ARTIGO 37.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 dos concelhos de Tomar, Vila Nova de Ourém e Ferreira do Zêzere, proveniente de quotizações.

2 — A quotização deverá ser enviada ao secretariado até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — Os sindicatos filiados que se retirarem da União ao abrigo da alínea a) do artigo 16.º ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização, calculada com base na média dos últimos seis meses.

ARTIGO 38.º

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

ARTIGO 39.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, bem como, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento para o exercício seguinte.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos sindicatos filiados até quinze dias antes da data da realização do plenário que os apreciará.

3 — Durante o prazo referido no número anterior serão facultados aos sindicatos filiados os livros e documentos da contabilidade da União.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

ARTIGO 40.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão, com prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 12.º e nos termos dos artigos seguintes.

ARTIGO 41.º

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

ARTIGO 42.º

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou na de expulsão, consoante a gravidade de infracção, os sindicatos que:

- a) Reincidentam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

ARTIGO 43.º

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

ARTIGO 44.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

Alteração aos estatutos

ARTIGO 45.º

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

ARTIGO 46.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 47.º

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

ARTIGO 48.º

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

ARTIGO 49.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 de Tomar, Vila Nova de Ourém e Ferreira do Zêzere, com a antecedência mínima de quinze dias.

ARTIGO 50.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 doze dias antes da data da realização das eleições.

2 — Qualquer dos associados poderá reclamar para a comissão eleitoral, no prazo de cinco dias após a sua afixação, por omissões ou incorreções que se verifiquem nos cadernos eleitorais.

3 — A comissão eleitoral decidirá das reclamações apresentadas no prazo de quarenta e oito horas.

ARTIGO 51.º

1 — Podem apresentar listas de candidatos para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Os sindicatos filiados que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

2 — As listas serão constituídas por dirigentes, delegados sindicais ou membros das secções, delegações ou secretariados, maiores de 18 anos, que exerçam a sua actividade na área da União.

ARTIGO 52.º

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

ARTIGO 53.º

A apresentação das candidaturas consistirá na entrega à mesa do plenário das listas contendo a designação dos membros a eleger e acompanhadas de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação de candidatura por cada um dos membros componentes da lista.

ARTIGO 54.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 55.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 56.º

1 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao primeiro subscriptor da lista em falta, que deverá promover o saneamento de talas 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 57.^º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições serão distribuídas aos sindicatos quarenta e oito horas antes do início do acto eleitoral e afixadas na sede da União.

ARTIGO 58.^º

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

ARTIGO 59.^º

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

ARTIGO 60.^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 61.^º

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

ARTIGO 62.^º

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

ARTIGO 63.^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.

2 — Inscrito o seu voto, o sindicato participante entregará ao presidente da mesa, dobrados em quatro, tantos boletins de voto quantos lhe foram entregues, que este depositará na urna.

ARTIGO 64.^º

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

ARTIGO 65.^º

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

ARTIGO 66.^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 67.^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 68.^º

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

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

ARTIGO 69.^º

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

ARTIGO 70.^º

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovadas por, pelo menos, sindicatos filiados representativos de três quartos dos trabalhadores que exercam a sua actividade na área da União, inscritos nos sindicatos filiados.

ARTIGO 71.^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.

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

SINDICATO DOS ELECTRICISTAS DO NORTE

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

Os artigos abaixo indicados passam a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 1.^º

1 — O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte é a associação sindical constituída pelo trabalhadores nele filiados que, independentemente

da profissão, exercem a sua actividade na área do Sindicato e nos sectores económicos de produção, transporte e distribuição, montagem de material eléctrico, electrónico e telefónico e actividades afins, excepto os representados por outro Sindicato.

2 — Os trabalhadores electricistas que não exercem a profissão em qualquer dos sectores referidos no número anterior, continuarão a ser representados por este Sindicato enquanto não forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

ARTIGO 25.º

Os membros dos corpos gerentes (efectivos e suplentes) são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 40.º

A direcção do Sindicato compõe-se de nove elementos efectivos e quatro suplentes, sendo um presidente, um vice-presidente, dois secretários, um tesoureiro e quatro vogais.

ARTIGO 46.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros efectivos e dois suplentes.

ARTIGO 30.º

- .) Deliberar sobre a integração do Sindicato.

É introduzido, como disposição transitória, o artigo 93.º, com a seguinte redacção:

ARTIGO 93.º

Disposições transitórias

Os trabalhadores actualmente representados por outros sindicatos e que exercem a sua actividade profissional na área deste Sindicato e nos sectores económicos de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica e na fabricação, reparação, montagem de material eléctrico, electrónico e telefónico e actividades afins, passarão a ser representados por este Sindicato, desde que assim o deliberem.

Porto, 8 de Fevereiro de 1979. — A Direcção, (Assinaturas ilegíveis.)

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES DOS SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA ZONA NORTE E DISTRITO DE AVEIRO

ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS

A denominação deste Sindicato passa a ser a seguinte:

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços Municipalizados

CAPÍTULO I

I — Os artigos 1.º e 2.º dos estatutos deste Sindicato passam a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 1.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços Municipalizados é uma associação vertical de classes, constituída pelos trabalhadores que exerçam a sua profissão nos serviços municipalizados e federações de municípios.

§ único. Podem fazer parte deste Sindicato os trabalhadores dos corpos administrativos afectos a serviços susceptíveis de municipalização e ainda os trabalhadores que vierem a ser integrados nas empresas públicas.

ARTIGO 2.º

O Sindicato tem a sua sede no Porto e a sua área de jurisdição engloba todo o território nacional.

§ único. O Sindicato terá delegações em diversos pontos do território nacional.

II — O § único do artigo 4.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 4.º

§ único. O Sindicato rege-se pelos princípios democráticos e de solidariedade entre todos os trabalhadores, devendo exercer a sua actividade com total independência das administrações do Governo, partidos políticos, credos religiosos ou qualquer agrupamento de natureza não sindical.

III — O n.º 1 do artigo 5.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 5.º

1 — Intervir nos conflitos entre associados e entre estes e os gestores administrativos e o Governo.

IV — O artigo 7.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 7.º

Organização do Sindicato

1 — O Sindicato é composto pela assembleia geral, pela direcção, pela comissão verificadora de contas e pelas suas delegações.

2 — São órgãos de poder: delegações regionais, comissões sindicais e delegados sindicais.

V — A alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 8.º

a) Eleger os corpos gerentes e nomear comissões directives provisórias.

VI — É eliminada a alínea i) do artigo 8.º

VII — O n.º 1 do artigo 9.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 9.º

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições da alínea b) do artigo anterior, e de dois em dois anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo anterior.

VIII — A alínea d) do n.º 2 do artigo 9.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 9.º

d) A requerimento de, pelo menos, 10 % ou duzentos associados.

IX — O n.º 5 do artigo 9.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 9.º

5 — A assembleia geral para deliberar sobre as alíneas c), d) e e) terá de ter presente a maioria absoluta, 10% ou dois mil dos seus associados, conforme se trate de primeira ou segunda convocatória.

X — É acrescentado o n.º 6 ao artigo 9.º, com a seguinte redacção:

ARTIGO 9.º

6 — Para que as deliberações da assembleia geral sobre as alíneas f), g) e h) do n.º 2 do artigo 8.º sejam válidas, é exigido o voto favorável de três quartos ou a maioria absoluta dos associados, conforme se trate de primeira ou segunda convocatória.

XI — Os n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º passam a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 10.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados nos três jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de oito dias, e afixação obrigatória nas sedes de todos os organismos abrangidos pelo Sindicato.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para fins constantes das alíneas c), d), f), g) e h) do artigo 8.º, o prazo mínimo para a publicação de anúncios convocatórios é de quinze dias.

XII — O artigo 11.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 11.º

Salvo disposição legal em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos.

XIII — A alínea r) do artigo 16.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 16.º

r) Convocar as assembleias de delegados, pelo menos, uma vez em cada dois meses e presidir às mesmas.

CAPÍTULO II

XIV — A designação deste capítulo dos estatutos deste Sindicato é alterada para:

Delegações regionais, comissões sindicais e delegados sindicais

XV — O artigo 28.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 28.º

1 — A eleição dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores, competindo ao Sindicato assegurar a regularidade da organização do processo eleitoral.

a) O resultado da eleição dos elementos sindicais, por iniciativa dos sócios, será comunicado à direcção do Sindicato através do envio da acta assinada por todos os sócios presentes no acto eleitoral dos mesmos.

b) Deverão cumprir as tarefas para que foram constituídos;

XVII — O artigo 31.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 31.º

O número de delegados sindicais é determinado pela seguinte forma:

a) Organismo com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Organismo com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Organismo com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Organismo com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Organismo com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — c número de delegados resultantes da fórmula $6 + \frac{n - 500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

Nota. — O resultado apurado na alínea e) será sempre arredondado para unidade imediatamente superior.

XVIII — Os n.ºs 1 e 3 do artigo 32.º passam a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 32.º

1 — A eleição ou exoneração dos delegados serão comunicadas à administração dos serviços municipalizados directamente interessados.

3 — A exoneração dos delegados é da competência dos associados em votação directa e secreta da maioria absoluta, devendo ser comunicada a data da realização do acto previamente à direcção, que poderá fazer-se representar.

SECÇÃO II

XIX — A designação desta secção passa a ser a seguinte:

Comissões sindicais

XX — O artigo 34.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 34.º

Deverão ser constituídas comissões sindicais atentas às vantagens do trabalho colectivo sempre que as características e dimensões dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

XXI — O artigo 35.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 35.º

Grupos de trabalho

1 — A direcção poderá nomear grupos de trabalho.

2 — Os grupos de trabalho devem trabalhar em estreita ligação com a direcção e prestar contas à mesma, podendo por esta ser dissolvidos:

a) Deverão cumprir as tarefas para que foram constituídos;

b) Deverão elaborar um plano de trabalho, que será submetido à aprovação da direcção.

Delegações regionais

3 — A área geográfica de cada delegação regional será definida, em conjunto, pela direcção e pela assembleia de delegados do Sindicato.

4 — As delegações regionais serão constituídas por um mínimo de três delegados sindicais da região ou por um número correspondente a um delegado por cada duzentos associados da área.

5 — Os elementos das delegações regionais serão eleitos pelo conjunto dos delegados sindicais da sua área e exercerão as suas funções por um período de dois anos.

XVI — A alínea d) do artigo 30.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 30.º

d) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril de 1974, combatendo, sob todas as formas, a reacção fascista.

6 — As delegações regionais deverão reunir quinzenalmente e, em estreita ligação com a direcção, exercerão as seguintes funções:

- a) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato dentro da área geográfica da sua jurisdição;
- b) Administrar os bens e gerir fundos que lhes forem confiados pela direcção;
- c) Elaborar e apresentar trimestralmente à direcção balancetes e relatórios da sua actividade;
- d) Submeter à apreciação da direcção os assuntos sobre os quais ela deverá pronunciar-se;
- e) Organizar e dirigir o expediente da delegação, bem como o pessoal;
- f) Organizar e manter organizado o ficheiro de todos os associados da sua área, o qual deverá ser fornecido pela direcção;
- g) Nomear grupos de trabalho ou comissões para estudo de problemas que interessem à delegação ou de interesse dos associados;
- h) Promover colóquios ou reuniões de esclarecimento com os associados sobre problemas que interessem aos vários sectores;
- i) Convocar a assembleia dos delegados sindicais da sua área bimestralmente, que reunirá sobre a presidência de um membro da direcção, à qual deve ser previamente comunicado.

CAPÍTULO III

XXII — O artigo 36.^o dos estatutos deste Sindicato passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 36.^o

Têm direito de se filiarem todos os trabalhadores referidos no artigo 1.^o e seu § único.

§ único. Poderão continuar filiados no Sindicato os sócios que passem à situação de aposentados.

XXIII — O n.^o 1 do artigo 37.^o passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 37.^o

I — A comissão sindical ou o delegado sindical, após terem apostado o seu parecer na proposta, enviá-la-ão, no prazo de três dias, à direcção, acompanhada de duas fotografias.

XXIV — A alínea a) do artigo 42.^o passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 42.^o

a) Não apreciar o objecto de inquérito antes do processo concluído, devendo dele constar as declarações escritas do associado arguido.

CAPÍTULO V

XXV — O artigo 51.^o dos estatutos deste Sindicato passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 51.^o

A direcção submeterá até 31 de Dezembro a uma assembleia de delegados do Sindicato o orçamento para o ano seguinte.

XXVI — O artigo 52.^o passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 52.^o

A bandeira do Sindicato será de formato quadrado, em damasco vermelho, tendo em cima o nome do Sindicato e ao centro o símbolo dos organismos nele representados.

CAPÍTULO VI

XXVII — O artigo 60.^o dos estatutos deste Sindicato passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 60.^o

As eleições terão lugar nos sessenta dias seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

XXVIII — O artigo 61.^o passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 61.^o

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios, afixados na sede do Sindicato, nas suas delegações e nos organismos que representa e publicados em três jornais mais lidos do País, com a antecedência mínima de sessenta dias.

XXIX — O n.^o 2 do artigo 62.^o passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 62.^o

2 — Da inscrição ou omissões irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos cinco dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de três dias.

XXX — O n.^o 6 do artigo 63.^o passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 63.^o

6 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até trinta dias da data do acto eleitoral.

XXXI — O n.^o 1 do artigo 64.^o passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 64.^o

I — Será constituída uma comissão eleitoral formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

XXXII — A parte inicial do artigo 65.^o será substituída por:

ARTIGO 65.^o

Compete à comissão eleitoral:

XXXIII — O artigo 67.^o passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 67.^o

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas nos locais previstos no artigo 63.^o cinco dias após a sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

XXXIV — A alínea b) do n.^o 3 do artigo 69.^o passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 69.^o

3 —

b) Contenham nomes substituídos ou qualquer anotação.

XXXV — A alínea c) do n.^o 3 do artigo 71.^o passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 71.^o

3 —

c) Este sobreescrito seja introduzido noutra e seja endereçado ao presidente da secção de voto por escrito.

XXXVI — Os n.º 1, 2 e 4 do artigo 72.º passam a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 72.º

1 — Funcionarão as mesas de voto na sede dos organismos a que pertençam os associados.

2 — Os elementos votarão nas mesas de voto dos organismos onde trabalham ou trabalharam.

4 — A mesa da assembleia geral promoverá até oito dias antes da data da assembleia a constituição das mesas de voto, devendo obrigatoriamente designar um representante seu, que presidirá.

XXXVII — O artigo 73.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 73.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos de mesa.

2 — Os resultados serão afixados em lista assinada pelos elementos da mesa no local onde funcionou a secção de voto, logo após o apuramento do resultado.

3 — Após a recepção, na sede do Sindicato, das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final

e será feita a proclamação da lista vencedora e afixação dos resultados.

XXXVIII — O artigo 74.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 74.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à secção de voto.

2 — A secção de voto remeterá o mesmo para a comissão eleitoral, no prazo de vinte e quatro horas, sendo a decisão comunicada ao recorrente por escrito e afixada no local do seu funcionamento.

3 — Da decisão da comissão eleitoral cabe recurso para via judicial, nos termos da lei.

XXXIX — O artigo 77.º passa a ter a seguinte redacção:

ARTIGO 77.º

A resolução dos casos não previstos e as dúvidas suscitadas serão da competência da comissão eleitoral.

XL — É eliminado o artigo 79.º dos estatutos deste Sindicato.

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