

Boletim do Trabalho e Emprego

12

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 12	p. 839-900	29-MARÇO-1979
-----------------	--------	---------	--------	------------	---------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector de estudos de projectos, consultoria e outros	841
— Limite ao aumento da massa salarial global no ACT da Siderurgia Nacional, E. P.	841
— Limite ao aumento da massa salarial global no ACT dos CTT — Empresa Pública Correios e Telecomunicações de Portugal	842

Portarias de extensão:

— PE do CCT para o comércio retalhista do dist. de Viseu	842
— PE das alterações do CCT para a ind. de ourivesaria e relojoaria (montagem) no Norte	843
— PE do CCT para o comércio retalhista do dist. de Lisboa	844
— PE do CCT entre a Anarec e o Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Ofícios Correlativos do Centro e Sul	845
— Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Lacticínios e outros e os Sind. dos Profissionais de Lacticínios	845

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros	846
— ACT entre os CTT e o Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros	857
— Acordo de adesão entre Knorr Portuguesa, Produtos Alimentares, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul ao CCT entre a Assoc. dos Ind. de Moagem do Sul e outros e o Sind. referido	858
— ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e a Feder. Reg. dos Sind. de Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros	859
— ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares e outros	875
— ACT entre a Empresa de Betão Pronto e a Feder. Reg. dos Sind. de Escritórios da Região Norte e outros — Rectificação	890

Sindicatos — Estatutos:

Alterações:

— Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Dist. de Lisboa	891
--	-----

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector de estudos de projectos, consultoria e outros

A portaria de regulamentação de trabalho para o sector de estudos de projectos, consultoria e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 13 de Setembro de 1978, viu, por diversas razões de índole processual, limitado o seu âmbito profissional aos técnicos de desenho.

Considerando que ao serviço das mesmas entidades patronais existem trabalhadores de outras profissões que não se encontram abrangidos por nenhum instrumento de regulamentação colectiva;

Considerando a inexistência de associação patronal representativa das entidades patronais em causa;

Considerando o disposto no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, e encontrando-se preenchido o condicionalismo previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

Determino, ao abrigo do artigo 21.º do mesmo diploma legal, a constituição de uma comissão técnica

encarregada de elaborar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector de estudos urbanísticos, estudos de habitação, de decoração, de projectos, planos, cálculos e respectiva consultoria técnica, fotopografia e aerotopografia, que terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério da Habitação e Obras Públicas;

Dois representantes das associações sindicais interessadas;

Dois representantes das entidades patronais interessadas.

Ministério do Trabalho, 14 de Março de 1979. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Limite ao aumento da massa salarial global no ACT da Siderurgia Nacional, E. P.

As negociações para a revisão da regulamentação colectiva de trabalho para a Siderurgia Nacional, E. P., decorreram durante a vigência do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na sua redacção originária, com base nos elementos apresentados pelo conselho de gerência daquela empresa, relativos à respectiva situação económico-financeira.

Considerando o teor desses elementos informadores das negociações ocorridas;

Considerando que, tendo o acordo colectivo de trabalho resultante da referida revisão sido concluído e entregue para depósito no Ministério do Trabalho antes da data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 34/79, de 28 de Fevereiro, não lhe é aplicável o novo regime de limitação salarial definido neste diploma por força do disposto no seu artigo 5.º:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria

e Tecnologia e do Trabalho, nos termos do disposto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, o seguinte:

É fixado em 20 % o montante global máximo a afectar aos aumentos de remunerações mínimas resultantes da revisão das tabelas salariais em vigor para a Siderurgia Nacional, E. P., constantes da portaria de regulamentação de trabalho publicada no Bo-

letim do Ministério do Trabalho, n.º 3, de 15 de Fevereiro de 1976.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 19 de Março de 1979. — O Ministro das Finanças e do Plano, *Manuel Jacinto Nunes*. — O Ministro da Indústria e Tecnologia, *Alvaro Roque de Pinho Bissaia Barreto*. — O Ministro do Trabalho, *Eusébio Marques de Carvalho*.

Limite ao aumento da massa salarial global no ACT dos CTT — Empresa Pública Correios e Telecomunicações de Portugal

Pelo preceituado no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, a actualização e fixação, através de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, de remunerações mínimas aplicáveis a empresas públicas obedecerá a limite máximo a fixar por portaria conjunta dos Ministros das Finanças e do Plano, do Trabalho e da Tutela;

Considerando que se acha concluída a 1.ª fase de negociações que se inserem no processo de revisão das condições de trabalho em vigor na Empresa Pública Correios e Telecomunicações de Portugal:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros das Finanças e do Plano, do Trabalho e

dos Transportes e Comunicações, que seja vedado afectar aos aumentos de remunerações mínimas resultantes da revisão das condições de trabalho em vigor na Empresa Pública Correios e Telecomunicações de Portugal montante global superior a 20 %.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Trabalho e dos Transportes e Comunicações, 15 de Fevereiro de 1979. — O Ministro das Finanças e do Plano, *Manuel Jacinto Nunes*. — O Ministro do Trabalho, *Eusébio Marques de Carvalho*. — O Ministro dos Transportes e Comunicações, *José Ricardo Marques da Costa*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT para o comércio retalhista do dist. de Viseu

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de Outubro de 1978, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Viseu, a Associação Comercial do Concelho de Lamego e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

Considerando a existência de empresas do sector regulado pela convenção que não se encontram abrangidas pela mesma, pelo facto de não estarem filiadas nas associações patronais outorgantes, tendo ao seu serviço profissionais das categorias previstas na referida convenção;

Considerando a existência de profissionais das categorias previstas na convenção que não são abran-

gidos pelo mesmo facto de não estarem inscritos no sindicato outorgante ao serviço de empresas filiadas ou não nas associações patronais outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar condições de trabalho dentro do mesmo sector e na área delimitada pela convenção;

Considerando, finalmente, a conveniência de essa uniformização de condições de trabalho se fazer aproximando na medida do possível o estatuto dos profissionais ao serviço de entidades patronais do mesmo sector económico e dentro da área delimitada pela convenção;

Cumprido o disposto no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção consagrada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29

de Dezembro, com a publicação de aviso no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego* em que foi publicada a convenção em causa, não tendo sido deduzida oposição:

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

Artigo único

1 — As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Viseu, a Associação Comercial do Concelho de Lamego e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que exerçam o comércio a retalho na área abrangida

pela convenção, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes e tendo ao seu serviço profissionais das categorias previstas na mesma convenção inscritos ou não no sindicato outorgante, bem como aos profissionais das categorias previstas não inscritos no sindicato outorgante ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações outorgantes.

2 — A tabela salarial produzirá efeitos, por força desta portaria, desde 1.º de Novembro de 1978, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até um limite de quatro, a contar da data da entrada em vigor da presente portaria.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 14 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 Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PE das alterações do CCT para a ind. de ourivesaria e relojoaria (montagem) no Norte

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 48, de 8 de Setembro e de 29 de Dezembro de 1978, respectivamente, foram publicadas as alterações ao CCT em epígrafe, celebradas entre, por um lado, a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, a Associação Comercial de Lamego, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco e Vila Velha de Ródão, a Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros, a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e a Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz e, por outro lado, o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte.

Considerando a existência de entidades patronais do sector regulado pelas alterações agora acordadas que não se encontram abrangidas pelas mesmas pelo facto de não estarem filiadas nas associações patronais outorgantes, tendo ao seu serviço profissionais das categorias previstas nas referidas alterações;

Considerando a existência de profissionais das categorias previstas nas alterações agora acordadas que não são abrangidos pelas mesmas pelo facto de não estarem inscritos no Sindicato outorgante ao serviço de entidades patronais filiadas ou não nas associações patronais outorgantes;

Considerando a necessidade de uniformizar condições de trabalho dentro do mesmo sector e na área delimitada pelas alterações acordadas;

Considerando finalmente a conveniência de essa uniformização de condições de trabalho se fazer aproximando na medida do possível o estatuto dos profissionais ao serviço de entidades patronais do mesmo sector económico e dentro da área delimitada pelas alterações;

Cumprido o disposto no artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção consagrada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso a que se refere o n.º 4 do artigo 20.º do diploma legal citado, na mesma redacção, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1978, não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção consagrada pelo Decreto-Lei n.º 887/78, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho:

Artigo único

1 — As disposições constantes das alterações ao contrato colectivo de trabalho para a indústria de Ourivesaria e Relojoaria (Montagem) no Norte, celebradas, entre, por um lado, a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte, a Associação dos Comerciantes do Distrito de Viseu, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor, a Associação dos Comerciantes de Lamego, a Associação Comercial e Industrial de Coimbra, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Castelo Branco e Vila

Velha de Ródão, a Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros e a Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz e, por outro, o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria, Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 33 e 48, de 8 de Setembro e de 29 de Dezembro de 1978, respectivamente, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a indústria de ourivesaria e relojoaria (montagem) nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, tendo ao seu serviço profissionais das categorias previstas nas referidas alterações, inscritos ou não no Sindicato outorgante, bem como aos profissionais das categorias pre-

vistas não inscritos no Sindicato outorgante ao serviço das entidades patronais filiadas nas associações-patronais subscritoras das mesmas alterações.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos por força desta portaria desde 1 de Novembro de 1978, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro, a contar da data da entrada em vigor da presente portaria.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 14 de Março de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PE do CCT para o comércio retalhista do dist. de Lisboa

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1978, foi publicado um contrato colectivo de trabalho em que outorgaram, por um lado, as associações integradas na União das Associações de Comerciantes dos Concelhos Limitrofes de Lisboa e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e outras associações sindicais.

Considerando que a referida convenção colectiva se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores inscritos nas associações outorgantes;

Considerando a conveniência de prosseguir através dos mecanismos previstos na lei o alargamento a todos os trabalhadores, independentemente da sua filiação sindical, ou da empresa em que prestam serviço, de condições mínimas de trabalho numa perspectiva de tendencial uniformizador sectorial;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Tomando ainda em conta a oposição deduzida, nos termos do mesmo preceito, em nome do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa, contra a aplicação da presente portaria aos trabalhadores filiados nesse Sindicato;

Manda o Governo da República, 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, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as associações integradas na União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa e na União das Associações de Comerciantes dos Concelhos Limitrofes de Lisboa e ainda a ARPA, Associação de Retalhistas de Produtos Alimentares do

Distrito de Lisboa, por um lado, e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa e outras associações sindicais, por outro, são tornadas extensivas às seguintes entidades patronais e trabalhadores:

- a) Entidades patronais que no Distrito de Lisboa exerçam actividade comercial, entendida nos termos da cláusula 1.ª, n.º 1, da mesma convenção, e não se encontrem inscritas nas associações outorgantes;
- b) Trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, ao serviço das entidades patronais referidas na alínea anterior, e trabalhadores das mesmas profissões, ao serviço de entidades patronais filiadas nas associações subscritoras que não estejam inscritos no sindicato outorgante.

Artigo 2.º

O disposto no artigo anterior não se aplica aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa.

Artigo 3.º

A tabela salarial aplicável por força da presente portaria produz efeitos desde 1 de Novembro de 1978, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser pagos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 15 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 Manuela Aguiar Dias Moreira*.

PE do CCT entre a Anarec e o Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Ofícios Correlativos do Centro e Sul

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978, foi publicado o CCT celebrado entre a Anarec e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Ofícios Correlativos do Centro e Sul.

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

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

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

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, mediante publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 18 de Janeiro de 1979:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretário de Estado das Finanças, Secretário de Estado da Energia e Minas e Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Anarec e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Ofícios Correlativos do Centro e Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978, são tornadas extensivas às entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade económica por aquela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de empresas inscritas na associação patronal signatária.

Artigo 2.º

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

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 19 de Março de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado da Energia e Indústrias de Base, *Hugo Fernando de Jesus*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Lacticínios e outros e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Lacticínios e diversas cooperativas e uniões de cooperativas leiteiras por um lado e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios por outro.

A portaria de extensão projectada aplicar-se-á a empresas não filiadas na referida associação patronal, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas que se dediquem à indústria de lacticínios, e aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no CCT ao serviço daquelas empresas, bem como aos trabalhadores ao serviço de empresas abrangidas pelo CCT que não se encontrem filiadas no Sindicato outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. Gráficas e Transformadoras do Papel
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem
e outros — Alteração salarial e outras**

Entre a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel (abrangendo igualmente as empresas anteriormente filiadas na Associação dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem, Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Centro, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários, Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo, Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos, Federação Nacional dos Sindicatos de Construção Civil e Madeiras, Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares, Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares, Sindicato dos Electricistas do Norte, Sindicato dos Electricistas do Centro, Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa, Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Braga e Viana do Castelo, Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins do Distrito do Porto e Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho foi livremente negociada e acordada a seguinte convenção:

BASE I

Área e âmbito

1 — A presente convenção destina-se a rever as tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária do CCTV para as indústrias gráficas e de transformação do papel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, 1.ª série, de 22 de Dezembro de 1977.

2 — Esta convenção obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e pela Associação dos Industriais de Cartonagem e Correlativos do Norte e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

3 — A revisão prevista no n.º 1 desta base, efectuada de acordo com os condicionalismos legais, apenas revoga do CCTV a matéria constante das bases seguintes e anexos da presente convenção.

BASE II

Vigência

1 — A presente convenção de revisão de tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária entrará em vigor e produzirá efeitos desde 1 de Março de 1979.

2 — Esta convenção terá a duração de doze meses.

BASE III

Retribuições mínimas mensais

O n.º 1 da cláusula 39.ª do CCTV passa a ter a seguinte redacção:

As retribuições mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes do anexo IV, salvo para as empresas da Região Autónoma dos Açores, em que estas retribuições terão um decréscimo de 10 %.

BASE IV

Férias — Princípios gerais

A cláusula 31.ª do CCTV são acrescentados dois novos números, com as seguintes redacções:

7 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

8 — A retribuição correspondente ao período de férias para os trabalhadores em regime de turnos fixos ou rotativos que prestem trabalho nocturno (compreendido entre as 20 e as 7 horas) será igual à remuneração normal acrescida de $\frac{1}{12}$ do montante das remunerações adicionais que, por motivo de prestação de trabalho normal nocturno, lhe foram pagas nos doze meses anteriores.

Este regime é expressamente reconhecido como globalmente mais favorável.

BASE V

Subsídio de Natal

A cláusula 43.ª do CCTV é acrescentado um novo número, com a seguinte redacção:

6 — O subsídio de Natal para os trabalhadores em regime de turnos fixos ou rotativos que pres-

tem trabalho nocturno será calculado nos mesmos termos do previsto no n.º 8 da cláusula 31.ª

BASE VI

Subsídio de férias

A cláusula 44.ª do CCTV é acrescentado um novo número, com a seguinte redacção:

6— O subsídio de férias para os trabalhadores em regime de turnos fixos ou rotativos que prestem trabalho nocturno será calculado nos mesmos termos do previsto no n.º 8 da cláusula 31.ª

BASE VII

Chefes de secção

A base xxxiii do anexo iii do CCTV passa a ter a seguinte redacção:

1— Aos trabalhadores que desempenhem as funções definidas para chefe de secção e ou encarregado geral deverão ser atribuídas as categorias respectivas.

2— Os chefes de secção auferirão mais 10 % sobre a maior remuneração dos trabalhadores que chefiar.

BASE VIII

Tabelas salariais

O anexo iv do CCTV é integralmente substituído pelo anexo A da presente convenção.

BASE IX

Enquadramentos salariais

O anexo v do CCTV é integralmente substituído pelo anexo B da presente convenção.

ANEXO A

Tabelas salariais

Categorias

Tipografia

Compositor manual	11 000\$00
Teclista	11 000\$00
Impressor tipográfico	11 000\$00
Perfurador de fotocomposição	11 000\$00
Compositor mecânico	11 250\$00
Teclista monotipista	11 250\$00
Fundidor monotipista	11 250\$00
Codificador de fotocomposição	11 250\$00
Fotocompositor	11 250\$00
Fundidor de tipo	9 400\$00
Fundidor de material branco	8 900\$00
Estereotipador	8 900\$00
Fundidor de metal	7 400\$00

Flexografia

Impressor flexográfico:

Máquina com secagem e com registos	11 000\$00
Máquina sem secagem e sem registos	10 000\$00

Montador flexográfico	10 000\$00
Transportador flexográfico	10 000\$00

Timbragem em relevo

Operador de máquina de timbrogravura	10 000\$00
--------------------------------------	------------

Litografia

Fotógrafo	11 250\$00
Retocador	11 250\$00
Montador	11 250\$00
Transportador	11 250\$00
Impressor de uma e duas cores	11 250\$00
Impressor de mais de duas cores	11 800\$00
Impressor de verniz (F. F.)	10 000\$00
Estufeiro (F. F.)	8 900\$00
Marginador/retirador (F. F.) do 1.º e 2.º ano	6 600\$00
Marginador-retirador (F. F.) com mais de dois anos	8 600\$00
Granidor	8 900\$00
Polidor	8 900\$00
Laminador	8 900\$00

Desenho

Maquetista	12 300\$00
Desenhador projectista	12 300\$00
Desenhador arte finalista	11 800\$00
Desenhador gráfico	11 250\$00
Desenhador técnico	11 250\$00

Rotogravura

Fotógrafo	11 250\$00
Retocador	11 250\$00
Montador	11 250\$00
Transportador	11 250\$00
Gravador	11 250\$00
Impressor de uma e duas cores	11 250\$00
Impressor de mais de duas cores	11 800\$00
Galvanoplasta	11 000\$00
Rectificador de cilindros	11 000\$00
Operador de máquina de embalagem especializada	10 000\$00
Operador de máquina de embalagem simples	7 400\$00

Encadernação/acabamento

Dourador	10 300\$00
Encadernador	10 300\$00
Encadernador-dourador	11 000\$00
Costureira	7 600\$00
Pintor-colorador	10 000\$00
Operador de máquinas:	
Grupo I	7 300\$00
Grupo II	8 900\$00
Grupo III	9 200\$00
Grupo IV	9 700\$00

Operador manual do 1.º ano	6 600\$00
Operador manual do 2.º e 3.º anos	7 300\$00
Operador manual com mais de três anos	8 300\$00

Fotogravura

Fotógrafo	11 000\$00
Retocador	11 000\$00
Montador	11 000\$00
Transportador	10 600\$00
Fotógrafo-cromista	11 250\$00
Retocador-cromista	11 250\$00
Provista	8 900\$00
Provista-cromista	9 700\$00
Zincógrafo	10 300\$00
Montador de gravuras	10 300\$00

Formulários em contínuo

Fotógrafo	11 250\$00
Montador-retocador	11 250\$00
Impressor de uma e duas cores	11 250\$00
Impressor de mais de duas cores	11 800\$00
Operador de máquina de intercalar	9 700\$00

Etiquetas metálicas

Fotógrafo	11 000\$00
Cortador de balancé	8 600\$00
Cortador de guilhotina	9 400\$00
Transportador	9 700\$00
Impressor	9 700\$00
Montador de cortantes	9 700\$00
Anodizador	9 400\$00
Colorador	8 600\$00
Pintor de etiquetas metálicas	8 600\$00
Pantógrafo	8 600\$00
Polidor	8 900\$00

Etiquetas sobre papel e sobre têxteis

Impressor de uma cor	10 300\$00
Impressor de duas e mais cores	10 600\$00
Cortador de tecidos	9 700\$00

Serigrafia

Fotógrafo	11 000\$00
Retocador	9 400\$00
Transportador	9 400\$00
Montador	9 400\$00
Impressor	9 400\$00

Complexagem/embalagem flexível

Operador de máquina de complexagem ...	10 000\$00
Operador de máquina de transformação mista	11 000\$00

Corte/relevo/punção

Cortador de guilhotina	10 000\$00
Cortador de bobina	10 000\$00

Cortador de rotogravura	10 000\$00
Cortador de punção	10 000\$00
Operador de máquina de corte e vinco ...	10 000\$00
Relevista	10 000\$00
Montador de cortantes	9 200\$00

Diversos

Misturador-preparador de tintas ou colas	8 900\$00
Preparador de rolos de gelatina	8 900\$00
Arquivista	8 900\$00
Condutor de empilhador	8 000\$00
Serviço de apoio (servente)	7 100\$00

Orçamentação/programação/«contrôle»

Director de produção	15 000\$00
Director-adjunto de produção	13 600\$00
Orçamentista	11 800\$00
Programador de fabrico	11 250\$00
Controlador	11 250\$00
Controlador de qualidade	11 250\$00

Todas as especialidades

Aprendiz do 1.º ano	3 600\$00
Aprendiz do 2.º ano	3 900\$00
Aprendiz do 3.º ano	4 200\$00
Aprendiz do 4.º ano	4 900\$00
Aprendiz do 5.º ano	5 600\$00
Auxiliar do 1.º ano	6 600\$00
Auxiliar do 2.º ano	7 300\$00
Auxiliar do 3.º ano	8 000\$00
Auxiliar do 4.º ano	8 900\$00
Estagiário — Vencimento igual à média dos vencimentos de auxiliar do 4.º ano e de oficial da especialidade respectiva.	

Cartonagem, sobrescritos e rebobinação

Encarregado-geral	11 250\$00
Controlador de 1.ª	10 000\$00
Controlador de 2.ª	8 600\$00
Apontador do 1.º ano	4 900\$00
Apontador do 2.º ano	5 200\$00
Apontador do 3.º ano	5 800\$00
Apontador do 4.º ano	6 200\$00
Apontador do 5.º ano	6 600\$00
Amostrista	9 000\$00
Maquinista de 1.ª	9 000\$00
Maquinista de 2.ª	8 300\$00
Ajudante do 1.º ano	3 900\$00
Ajudante do 2.º ano	4 200\$00
Ajudante do 3.º ano	4 900\$00
Ajudante do 4.º ano	5 500\$00
Ajudante do 5.º ano	6 600\$00
Operador/a de 1.ª	6 900\$00
Operador/a de 2.ª	6 200\$00
Cartonageiro/a e sobrecriteiro/a de 1.ª	6 900\$00
Cartonageiro/a e sobrecriteiro/a de 2.ª	6 200\$00
Cartonageiro/a e sobrecriteiro/a de 3.ª	5 800\$00
Embalador/a	6 200\$00
Servente	7 100\$00

Servente de limpeza	6 200\$00
Aprendiz do 1.º ano	3 600\$00
Aprendiz do 2.º ano	3 900\$00
Aprendiz do 3.º ano	4 200\$00
Aprendiz do 4.º ano	4 900\$00

Sacos de papel

Encarregado geral	11 250\$00
Chefe de turno	10 000\$00
Chefe de carimbos	10 000\$00
Desenhador de carimbos de 1.ª	9 000\$00
Desenhador de carimbos de 2.ª	8 300\$00
Gravador/montador de carimbos de 1.ª ...	8 600\$00
Gravador/montador de carimbos de 2.ª ...	8 300\$00
Controlador de 2.ª	8 600\$00
Controlador de 1.ª	10 000\$00
Apontador do 1.º ano	4 900\$00
Apontador do 2.º ano	5 200\$00
Apontador do 3.º ano	5 800\$00
Apontador do 4.º ano	6 200\$00
Apontador do 5.º ano	6 600\$00
Maquinista de 1.ª	9 000\$00
Maquinista de 2.ª	8 300\$00
Ajudante do 1.º ano	3 900\$00
Ajudante do 2.º ano	4 200\$00
Ajudante do 3.º ano	4 900\$00
Ajudante do 4.º ano	5 500\$00
Ajudante do 5.º ano	6 600\$00
Operador/a	6 900\$00
Saqueiro/a de 1.ª	6 900\$00
Saqueiro/a de 2.ª	6 200\$00
Saqueiro/a de 3.ª	5 800\$00
Embalador/a	6 200\$00
Servente	7 100\$00
Servente de limpeza	6 200\$00
Aprendiz do 1.º ano	3 600\$00
Aprendiz do 2.º ano	3 900\$00
Aprendiz do 3.º ano	4 200\$00
Aprendiz do 4.º ano	4 900\$00
Condutor de empilhador	8 000\$00
Preparador de colas	7 300\$00
Operador de laboratório	9 200\$00
Afinador mecânico de 1.ª	9 400\$00
Afinador mecânico de 2.ª	9 000\$00

Cartão cancelado

Chefe dos serviços técnicos	13 600\$00
Chefe de produção	12 300\$00
Encarregado geral	11 250\$00
Chefe de secção	11 000\$00
Chefe de turno	10 000\$00
Controlador de formatos	9 000\$00
Controlador de folhas de fabrico	9 000\$00
Gravador-chefe de carimbos	9 000\$00
Gravador de carimbos de 1.ª	6 900\$00
Gravador de carimbos de 2.ª	6 200\$00
Oficial maquinista de 1.ª	9 000\$00
Oficial maquinista de 2.ª	8 300\$00
Oficial maquinista de 3.ª	8 000\$00
Ajudante de maquinista de 1.ª	7 100\$00
Ajudante de maquinista de 2.ª	6 600\$00
Preparador de laboratório	6 900\$00
Operador/a de 1.ª	6 900\$00
Operador/a de 2.ª	6 200\$00

Ajudante de operador/a de 1.ª	6 200\$00
Ajudante de operador/a de 2.ª	5 200\$00
Servente	7 100\$00
Aprendiz	4 900\$00
Condutor de empilhador	8 000\$00
Preparador de cola	7 300\$00
Amostrista	9 000\$00

Escritórios

Director de serviços	15 000\$00
Chefe de departamento	13 600\$00
Chefe de serviço	13 600\$00
Técnico de contas	12 300\$00
Tesoureiro	12 300\$00
Analista informático	12 300\$00
Programador informático	12 300\$00
Operador informático	12 300\$00
Chefe de secção	11 800\$00
Guarda-livros	11 800\$00
Contabilista	11 800\$00
Programador mecanográfico	11 800\$00
Correspondente de línguas estrangeiras ...	11 250\$00
Tradutor	11 250\$00
Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras	11 250\$00
Secretário	11 250\$00
Escriturário de 1.ª	10 600\$00
Escriturário de 2.ª	9 400\$00
Escriturário de 3.ª	8 900\$00
Recepcionista	8 900\$00
Operador mecanográfico	10 300\$00
Perfurador-verificador/operador de posto de dados de 1.ª	9 700\$00
Perfurador-verificador/operador de posto de dados de 2.ª	9 200\$00
Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa	9 700\$00
Caixa de escritório	10 600\$00
Operador de máquina de contabilidade de 1.ª	10 600\$00
Operador de máquina de contabilidade de 2.ª	9 400\$00
Operador de telex	9 200\$00
Arquivista	8 900\$00
Estagiário com mais de 20 anos	7 300\$00
Estagiário com menos de 20 anos	6 600\$00
Dactilógrafo com mais de 20 anos	7 300\$00
Dactilógrafo com menos de 20 anos	6 600\$00

Cobreadores, contínuos, porteiros e telefonistas

Telefonista	8 300\$00
Cobrador	9 200\$00
Contínuo com mais de 20 anos	7 600\$00
Contínuo com menos de 20 anos	6 600\$00
Guarda	7 600\$00
Porteiro	7 600\$00
Empregado de limpeza	6 200\$00
Paquete de 14/15 anos	3 900\$00
Paquete de 16/17 anos	4 900\$00

Revisores

Revisor	9 700\$00
Revisor principal	11 800\$00

Comércio/armazém/técnicos de vendas

Encarregado geral de armazém	13 600\$00
Caixeiro-encarregado	12 300\$00
Chefe de compras	12 300\$00
Chefe de armazém	12 300\$00
Caixeiro de 1.ª	10 600\$00
Caixeiro de 2.ª	9 400\$00
Caixeiro de 3.ª	8 900\$00
Fiel de armazém	10 600\$00
Conferente	9 400\$00
Embalador	8 000\$00
Auxiliar de armazém	8 000\$00
Praticante de 14/15 anos	3 900\$00
Praticante de 16/17 anos	4 900\$00
Caixa de balcão	8 000\$00
Distribuidor	8 000\$00
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	7 300\$00
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	6 600\$00
Chefe de vendas	12 300\$00
Inspector de vendas	11 250\$00

Vendedor:

Com comissão	9 400\$00
Sem comissão	10 600\$00

Prospector de vendas:

Com comissão	9 400\$00
Sem comissão	10 600\$00

Rodoviários

Motorista de ligeiros	10 000\$00
Motorista de pesados	10 600\$00

Garagens

Encarregado	10 000\$00
Lubrificador	8 300\$00
Lavador	8 000\$00
Ajudante de motorista	8 000\$00
Servente de viatura de carga	7 100\$00

Químicos

Analista químico	11 250\$00
Chefia	11 250\$00
Especialista	10 000\$00
Especializado	9 400\$00
Semiespecializado	7 300\$00
Aprendiz de 16 anos	4 200\$00
Aprendiz de 17 anos	4 900\$00

Electricistas

Encarregado	11 800\$00
Chefe de equipa	11 000\$00
Oficial	10 000\$00
Pré-oficial	8 900\$00
Ajudante	7 300\$00
Aprendiz de 14/15 anos	3 900\$00
Aprendiz de 16/17 anos	4 900\$00

Calçado, malas e afins

Encarregado	10 600\$00
Operário de 1.ª	9 400\$00
Operário de 2.ª	9 200\$00
Operário de 3.ª	8 600\$00
Pré-operários do 1.º ano	5 600\$00
Pré-operários do 2.º ano	6 600\$00
Costureira de 1.ª	8 600\$00
Costureira de 2.ª	7 600\$00
Costureira de 3.ª	7 100\$00
Aprendizes do 1.º ano	3 900\$00
Aprendizes do 2.º ano	4 900\$00

Metalúrgicos

Agente de métodos	11 800\$00
Apontador até um ano	8 900\$00
Apontador de mais de um ano	10 000\$00
Canalizador de 1.ª	10 600\$00
Canalizador de 2.ª	10 000\$00
Canalizador de 3.ª	9 400\$00
Cinzelador de 1.ª	10 600\$00
Cinzelador de 2.ª	10 000\$00
Cinzelador de 3.ª	9 400\$00

Controlador de qualidade:

Controlador até um ano	10 600\$00
Controlador de mais de um ano	11 250\$00
Embalador metalúrgico de 1.ª	8 900\$00
Embalador metalúrgico de 2.ª	8 600\$00
Embalador metalúrgico de 3.ª	8 000\$00
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1.ª	8 900\$00
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2.ª	8 600\$00
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3.ª	8 000\$00
Fiel de armazém	10 300\$00
Fresador mecânico de 1.ª	10 600\$00
Fresador mecânico de 2.ª	10 000\$00
Fresador mecânico de 3.ª	9 400\$00
Funileiro-latoeiro de 1.ª	10 000\$00
Funileiro-latoeiro de 2.ª	9 400\$00
Funileiro-latoeiro de 3.ª	8 900\$00
Metalizador de 1.ª	10 000\$00
Metalizador de 2.ª	9 400\$00
Metalizador de 3.ª	8 900\$00
Montador de máquinas ou peças em série de 1.ª	10 000\$00
Montador de máquinas ou peças em série de 2.ª	9 400\$00
Montador de máquinas ou peças em série de 3.ª	8 900\$00
Operador de máquinas de furar radial de 1.ª	10 000\$00
Operador de máquinas de furar radial de 2.ª	9 400\$00
Operador de máquinas de furar radial de 3.ª	8 900\$00
Operador de máquinas de balancé de 1.ª	9 400\$00
Operador de máquinas de balancé de 2.ª	8 900\$00
Operador de máquinas de balancé de 3.ª	8 600\$00

Polidor de 1. ^a	10 600\$00
Polidor de 2. ^a	10 000\$00
Polidor de 3. ^a	9 400\$00
Programador de fabrico até um ano	10 600\$00
Programador de fabrico de mais de um ano	11 250\$00
Rectificador mecânico de 1. ^a	10 600\$00
Rectificador mecânico de 2. ^a	10 000\$00
Rectificador mecânico de 3. ^a	9 400\$00
Serralheiro civil de 1. ^a	10 600\$00
Serralheiro civil de 2. ^a	10 000\$00
Serralheiro civil de 3. ^a	9 400\$00
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	10 600\$00
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	10 000\$00
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. ^a	9 400\$00
Serralheiro mecânico de 1. ^a	10 600\$00
Serralheiro mecânico de 2. ^a	10 000\$00
Serralheiro mecânico de 3. ^a	9 400\$00
Servente metalúrgico	8 000\$00
Soldador de 1. ^a	10 000\$00
Soldador de 2. ^a	9 400\$00
Soldador de 3. ^a	8 900\$00
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1. ^a	10 600\$00
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. ^a	10 000\$00
Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3. ^a	9 400\$00
Torneiro mecânico de 1. ^a	10 600\$00
Torneiro mecânico de 2. ^a	10 000\$00
Torneiro mecânico de 3. ^a	9 400\$00
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 1. ^a	10 600\$00
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 2. ^a	10 000\$00
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 3. ^a	9 400\$00
Encarregado metalúrgico	11 800\$00
Chefe de equipa	11 250\$00
Aprendiz metalúrgico de 17 anos	4 900\$00
Aprendiz metalúrgico de 16 anos	4 200\$00
Aprendiz metalúrgico de 15 anos	3 900\$00
Aprendiz metalúrgico de 14 anos	3 600\$00
Praticante metalúrgico do 1. ^o ano	7 100\$00
Praticante metalúrgico do 2. ^o ano	8 000\$00

Construção civil

Carpinteiro de limpos de 1. ^a	10 000\$00
Carpinteiro de limpos de 2. ^a	9 200\$00
Estucador de 1. ^a	10 000\$00
Estucador de 2. ^a	9 200\$00
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a	10 000\$00
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	9 200\$00
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1. ^a	10 000\$00
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. ^a	9 200\$00
Cimenteiro de 1. ^a	10 000\$00
Cimenteiro de 2. ^a	9 200\$00
Pedreiro de 1. ^a	10 000\$00
Pedreiro de 2. ^a	9 200\$00
Pintor de 1. ^a	10 000\$00
Pintor de 2. ^a	9 200\$00

Encarregado de construção civil	12 300\$00
Encarregado de 1. ^a	11 800\$00
Encarregado de 2. ^a	10 600\$00
Servente de construção civil	8 000\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	5 600\$00
Aprendiz do 2. ^o ano	6 600\$00

Hotelaria

Encarregado de refeitório (ou de cantina)	10 600\$00
Cozinheiro de 1. ^a	10 600\$00
Cozinheiro de 2. ^a	8 900\$00
Cozinheiro de 3. ^a	8 000\$00
Chefe de cafetaria	8 900\$00
Empregado de balcão	8 000\$00
Chefe de copa	8 000\$00
Cafeteiro	8 000\$00
Empregado de refeitório (ou de cantina)	6 600\$00
Empregado/a de limpeza	6 600\$00
Copeiro	6 600\$00
Estagiário	6 200\$00
Aprendiz do 1. ^o ano	4 200\$00
Aprendiz do 2. ^o ano	4 900\$00

ANEXO B

Enquadramento dos grupos salariais

Grupos:

A	15 000\$00
B	13 600\$00
I	12 300\$00
II	11 800\$00
III	11 250\$00
IV	11 000\$00
V	10 600\$00
VI	10 300\$00
VII	10 000\$00
VIII	9 700\$00
IX	9 400\$00
X	9 200\$00
XI	9 000\$00
XII	8 900\$00
XIII	8 600\$00
XIV	8 300\$00
XV	8 000\$00
XVI	7 600\$00
XVII	7 300\$00
XVIII	7 100\$00
XIX	6 900\$00
XX	6 600\$00
XXI	6 200\$00
XXII	5 800\$00
XXIII	5 600\$00
XXIV	5 200\$00
XXV	4 900\$00
XXVI	4 200\$00
XXVII	3 900\$00
XXVIII	3 600\$00

Grupo A (15 000\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Director de produção	Gráfico.
Director de serviços	Escritório.

Grupo B (13 600\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Director-adjunto de produção	Gráfico.
Chefe dos serviços técnicos ...	T. P./ cartão cancelado.
Chefe de departamento	Escritórios.
Chefe de serviços	Idem.
Encarregado-geral de armazém	Comércio.

Grupo I (12 300\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Maquetista	Gráfico/desenho.
Desenhador projectista	Desenho.
Técnico de contas	Escritórios.
Tesoureiro	Idem.
Analista informático	Idem.
Programador informático	Idem.
Operador informático	Idem.
Caixeiro encarregado	Comércio/armazém.
Chefe de compras	Idem.
Encarregado de armazém	Idem.
Chefe de vendas	Comércio/técnico de vendas.
Encarregado de construção civil.	Construção civil.
Chefe de produção	T. P./cartão cancelado.

Grupo II (11 800\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Impressor (mais de duas cores)	Gráfico/litografia.
Desenhador arte finalista	Gráfico/desenho.
Impressor (mais de duas cores)	Gráfico/rotogravura.
Impressor (mais de duas cores)	Gráfico/formulários cont.
Orçamentista	Gráfico/orçamentação.
Chefe de secção	Escritórios.
Guarda-livros	Idem.
Contabilista	Idem.
Programador mecanográfico ...	Idem.
Revisor principal	Revisor.
Encarregado electricista	Electricista.
Encarregado metalúrgico	Metallúrgico.
Agente de métodos	Idem.
Encarregado de 1.ª	Construção civil.

Grupo III (11 250\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Compositor mecânico	Gráfico/tipografia.
Teclista monotipista	Idem.
Fundidor monotipista	Idem.
Codificador	Idem.
Fotocompositor	Idem.
Fotógrafo	Gráfico/litografia.
Retocador	Idem.

Especialidades profissionais	Sectores
Montador	Gráfico/litografia.
Transportador	Idem.
Impressor (uma e duas cores)	Idem.
Desenhador gráfico	Gráfico/desenho.
Desenhador técnico	Desenho.
Fotógrafo	Gráfico/rotogravura.
Retocador	Idem.
Montador	Idem.
Transportador	Idem.
Gravador	Idem.
Impressor (uma e duas cores)	Idem.
Fotógrafo cromista	Gráfico/fotogravura.
Retocador cromista	Idem.
Fotógrafo	Gráfico/formulários cont.
Impressor (uma e duas cores)	Idem.
Montador-retocador	Idem.
Programador de fabrico	Gráfico/orçamentação.
Controlador	Idem.
Controlador de qualidade	Idem.
Correspondente em línguas estrangeiras.	Escritórios.
Tradutor	Idem.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.	Idem.
Secretário	Idem.
Inspector de vendas	Comércio/armazém.
Analista	Químico.
Chefia	Idem.
Programador de fabrico ,mais de um ano).	Metalúrgico.
Programador de fabrico (mais de um ano).	Idem.
Chefe de equipa	Idem.
Encarregado geral	T. P./cartão cancelado.
Encarregado geral	T. P./cartonagem/sobrescritos e rebobinação.
Encarregado geral	T. P./sacos de papel.

Grupo IV (11 000\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Perfurador fotocomposição ...	Gráfico/tipografia.
Compositor manual	Idem.
Teclista	Idem.
Impressor tipográfico	Idem.
Impressor flexográfico — máquina c/ secagem e c/ registo.	Gráfico/flexografia.
Galvanoplasta	Gráfico/rotogravura.
Rectificador de cilindros	Idem.
Fotógrafo	Gráfico/fotogravura.
Retocador	Idem.
Montador	Idem.
Fotógrafo	Gráfico/etiquetas metálicas.
Fotógrafo	Gráfico/serigrafia.
Operador de máquina de transformação mista.	Gráfico/embalagem flexível.
Chefe de equipa	Electricista.
Encadernador-dourador	Gráfico/encadernação.
Chefe de secção	T. P./cartão cancelado.

Grupo V (10 600\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Transportador	Gráfico/fotogravura.
Impressor (duas e mais cores)	Gráfico/etiquetas s/ têxteis/papel.
Escriturário de 1.ª	Escritórios.
Operador de máquina contabilidade de 1.ª	Idem.

Especialidades profissionais	Sectores
Caixa de escritórios	Escritórios.
Caixeiro de 1.ª	Comércio/armazém.
Fiel de armazém	Idem.
Motorista de pesados	Rodoviários.
Vendedor (sem comissões)	Comércio/técnico de vendas.
Prospector de vendas (sem comissões).	Idem.
Fresador mecânico de 1.ª	Metallúrgico.
Canalizador de 1.ª	Idem.
Programador de fabrico (até um ano).	Idem.
Polidor de 1.ª	Idem.
Serralheiro civil de 1.ª	Idem.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª	Idem.
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquina de 1.ª	Idem.
Serralheiro mecânico de 1.ª ...	Idem.
Cinzelador de 1.ª	Idem.
Torneiro mecânico de 1.ª	Idem.
Soldador electroarco ou oxi-acetilénico de 1.ª	Idem.
Controlador de qualidade (até um ano).	Idem.
Rectificador mecânico de 1.ª	Idem.
Encarregado de 2.ª	Construção civil.
Encarregado de refeitório ou cantina.	Hotelaria.
Cozinheiro de 1.ª	Idem.
Encarregado	Calçado, malas e afins.

Grupo VI (10 300\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Encadernador	Gráfico/encadernação.
Dourador	Idem.
Zincógrafo	Gráfico/fotogravura.
Montador de gravuras	Idem.
Impressor (uma cor)	Gráfico/etiquetas s/ têxteis/papel.
Operador mecanográfico	Escritórios.
Fiel de armazém	Metallúrgico.

Grupo VII (10 000\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Operador de máquina de embalagem especializada.	Gráfico/rotogravura.
Cortador de guilhotina	Gráfico/corte.
Cortador de bobina	Idem.
Cortador de rotogravura	Idem.
Cortador de punção	Idem.
Operador de máquina de corte e vinco.	Idem.
Relevista	Idem.
Impressor flexográfico (máquina s/secagem e s/registo).	Gráfico/flexografia.
Montador flexográfico	Idem.
Transportador flexográfico	Idem.
Impressor de verniz	Gráfico/litografia (F. F.).
Operador de máquinas de complexagem.	Gráfico/embal. flexível.
Pintor colorador	Gráfico/encadernação.
Controlador de 1.ª	T. P./cart./sobr./reb.
Chefe de turno	T. P./sacos papel.
Chefe de carimbos	Idem.

Especialidades profissionais	Sectores
Controlador de 1.ª	T. P./sacos papel.
Chefe de turno	T. P./cartão cancelado.
Motorista de ligeiros	Rodoviários.
Encarregado de garagens	Garagens.
Especialista	Químicos.
Oficial electricista	Electricista.
Apontador (mais de um ano)	Metallúrgico.
Canalizador de 2.ª	Idem.
Fresador mecânico de 2.ª	Idem.
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 2.ª	Idem.
Funileiro latoeiro de 1.ª	Idem.
Cinzelador de 2.ª	Idem.
Metallizador de 1.ª	Idem.
Montador de máquinas em série de 1.ª	Idem.
Operador de máquinas de furar radial de 1.ª	Idem.
Polidor de 2.ª	Idem.
Serralheiro mecânico de 2.ª ...	Idem.
Serralheiro civil de 2.ª	Idem.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª	Idem.
Soldador de 1.ª	Idem.
Soldador electroarco ou oxi-acetilénico de 2.ª	Idem.
Torneiro mecânico de 2.ª	Idem.
Rectificador mecânico de 2.ª	Idem.
Carpinteiro de limpos de 1.ª ...	Construção civil.
Estucador de 1.ª	Idem.
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª	Idem.
Cimenteiro de 1.ª	Idem.
Pedreiro de 1.ª	Idem.
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	Idem.
Pintor de 1.ª	Idem.
Operador de máquina de timbrogravura.	Gráfico/timbrogravura.

Grupo VIII (9700\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Operador de máquinas do grupo IV.	Gráfico/encadernação/acabamentos.
Provista-cromista	Gráfico/fotogravura.
Operador de máquina de intercalar.	Gráfico/formulários cont.
Transportador de etiquetas metálicas.	Gráfico/etiquetas metálicas.
Impressor de etiquetas metálicas.	Idem.
Montador de cortantes de etiquetas metálicas.	Idem.
Cortador de tecidos	Gráfico/etiquetas/papel têxteis.
Perfurador-verificador-operador de postos de dados de 1.ª	Escritórios.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.	Idem.
Revisor	Revisor.

Grupo IX (9400\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Anodizador	Gráfico/etiquetas metálicas.
Cortador de guilhotina	Idem.
Retocador	Gráfico/serigrafia.

Especialidades profissionais	Sectores
Transportador	Gráfico/serigrafia.
Montador	Idem.
Impressor	Idem.
Afinador mecânico de 1.ª	T. P./sacos de papel.
Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª	Escritórios.
Escriturário de 2.ª	Idem.
Caixeiro de 2.ª	Comércio/armazém.
Conferente	Idem.
Vendedor (com comissões)	Idem.
Prospector de vendas (com comissões)	Idem.
Especializado	Químico.
Operário de 1.ª	Calçado e malas.
Canalizador de 3.ª	Metalúrgico.
Fresador mecânico de 3.ª	Idem.
Funileiro-latoeiro de 2.ª	Idem.
Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 3.ª	Idem.
Metalizador de 2.ª	Idem.
Cinzelador de 3.ª	Idem.
Montador de máquinas ou peças em série de 2.ª	Idem.
Operador de máquinas de furar radial de 2.ª	Idem.
Operador de máquinas de balance de 1.ª	Idem.
Polidor de 3.ª	Idem.
Serralheiro civil de 3.ª	Idem.
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª	Idem.
Serralheiro mecânico de 3.ª	Idem.
Soldador de 2.ª	Idem.
Torneiro mecânico de 3.ª	Idem.
Rectificador mecânico de 3.ª	Idem.
Soldador electroarco ou oxi-acetilénico de 1.ª	Idem.
Fundidor de tipo	Gráfico/tipografia.

Grupo X (9200\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Operador de máquinas do grupo m.	Gráfico/encadernação/acab.
Montador de cortantes	Gráfico/corte.
Operador de laboratório	T. P./sacos.
Perfurador-verificador-operador de posto de dados de 2.ª	Escritórios.
Operador de telex	Idem.
Cobrador	Cobrador.
Operário de 2.ª	Calçado e malas.
Carpinteiro de limpos de 2.ª	Construção civil.
Estucador de 2.ª	Idem.
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª	Idem.
Cimenteiro de 2.ª	Idem.
Pedreiro de 2.ª	Idem.
Pintor de 2.ª	Idem.
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª	Idem.

Grupo XI (9000\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Amostrista	T. P. cart./sob./reb.
Maquinista de 1.ª	Idem.
Desenhador de carimbos de 1.ª	T. P./sacos papel.
Maquinista de 1.ª	T. P./sacos.

Especialidades profissionais	Sectores
Afinador mecânico de 2.ª	T. P./sacos.
Controlador de formatos	T. P./cartão cancelado.
Controlador de folhas de fabrico.	Idem.
Gravador-chefe de carimbos	Idem.
Oficial maquinista de 1.ª	Idem.
Amostrista	Idem.

Grupo XII (8900\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Fundidor de material branco	Gráfico/tipografia.
Estereotipador	Idem.
Estufeiro	Gráfico/hitografia (F. F.).
Granidor	Gráfico/hitografia.
Polidor	Idem.
Laminador	Idem.
Provista	Gráfico/fotogravura.
Polidor (etiquetas metálicas) ...	Gráfico/etiquetas metálicas.
Operador de máquinas do grupo II.	Gráfico/encadernação/acab.
Misturador-preparador de tintas ou colas.	Gráfico/diversos.
Preparador de rolos de gelatina	Idem.
Arquivista	Idem.
Escriturário de 3.ª	Escritórios.
Recepcionista	Idem.
Arquivista	Idem.
Caixeiro de 3.ª	Comércio/armazém.
Pré-oficial (electricista)	Electricista.
Apontador (até um ano)	Metalúrgico.
Embalador metalúrgico de 1.ª	Idem.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 1.ª	Idem.
Funileiro-latoeiro de 3.ª	Idem.
Metalizador de 3.ª	Idem.
Montador de máquinas ou peças em série de 3.ª	Idem.
Operador de máquinas de furar radial de 3.ª	Idem.
Operador de máquinas de balance de 2.ª	Idem.
Soldador de 3.ª	Idem.
Cozinheiro de 2.ª	Hotelaria.
Chefe de cafeteria	Idem.
Auxiliar do 4.º ano	Gráfico.

Grupo XIII (8600\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Marginador/retirador (mais de dois anos).	Gráfico/F. F.
Cortador de balance (etiquetas metálicas).	Gráfico/etiquetas metálicas.
Cobrador (etiquetas metálicas)	Idem.
Pintor de etiquetas metálicas	Idem.
Pantógrafo (etiquetas metálicas).	Idem.
Controlador de 2.ª	T. P./cart./sob./reb.
Gravador-montador de carimbos de 1.ª	T. P./sacos de papel.
Controlador de 2.ª	Idem.
Operário de 3.ª	Calçado e malas.
Costureira de 1.ª	Idem.
Embalador metalúrgico de 2.ª	Metalúrgico.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2.ª	Idem.
Operador de máquina de balance de 3.ª	Idem.

Grupo XIV (8300\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Maquinista de 2.ª	T. P./cart./sob./reb.
Desenhador de carimbos de 2.ª	T. P./sacos.
Gravador-montador de carimbos de 2.ª	Idem.
Maquinista de 2.ª	Idem.
Oficial maquinista de 2.ª	Idem.
Lubrificador	Garagens.
Telefonista	Telefonista.
Operador manual (mais de três anos).	Gráfico/encadernação/acab.

Grupo XV (8000\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Auxiliar do 3.º ano	Gráfico.
Condutor de empilhador	Gráfico/diversos.
Condutor de empilhador	T. P./sacos.
Oficial maquinista de 3.ª	T. P./cartão cancelado.
Condutor de empilhador	Idem.
Embalador	Comércio/armazém.
Auxiliar de armazém	Idem.
Distribuidor	Idem.
Caixa de balcão	Idem.
Lavador	Garagens.
Ajudante de motorista	Idem.
Embalador metalúrgico de 3.ª	Metalúrgico.
Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3.ª	Idem.
Praticante metalúrgico do 2.º ano.	Idem.
Servente metalúrgico	Idem.
Servente de construção civil ...	Construção civil.
Cozinheiro de 3.ª	Hotelaria.
Empregado de balcão	Idem.
Chefe de copa	Idem.
Cafeteiro	Idem.

Grupo XVI (7600\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Costureira	Gráfico/encadernação.
Contínuo (mais de vinte anos)	Contínuo e porteiro.
Guarda	Idem.
Porteiro	Idem.
Costureira de 2.ª	Calçado e malas.

Grupo XVII (7300\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Fundidor de metal	Gráfico/tipografia.
Operador de máquinas do grupo I.	Gráfico/encadernação/acab.
Operador de máquinas de embalagem simples.	Gráfico/rotogravura.
Preparador de cola	T. P./sacos.
Preparador de cola	T. P./cartão cancelado.
Estagiário (mais de 20 anos) ...	Escritórios.
Dactilógrafo (mais de 20 anos)	Idem.
Caixeiro-ajudante (2.º ano) ...	Comércio/armazém.
Semiespecializado	Químicos.
Ajudante electricista	Electricista.
Operador manual (2.º e 3.º anos).	Gráfico/encadernação/acab.
Auxiliar do 2.º ano	Gráfico.

Grupo XVIII (7100\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Serviço de apoio (servente) ...	Gráfico/diversos.
Servente	T. P./cart./sob./reb.
Servente	T. P./sacos.
Ajudante de maquinista de 1.ª	T. P./cartão cancelado.
Servente	Idem.
Servente de viatura de carga ...	Garagens.
Praticante metalúrgico do 1.º ano.	Metalúrgico.
Costureira de 3.ª	Calçado e malas.

Grupo XIX (6900\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Operador/a de 1.ª	T. P./cart./sob./reb.
Cartonageira e sobrecriteira de 1.ª	Idem.
Operador/a	T. P./sacos.
Saqueira de 1.ª	Idem.
Gravador de carimbos de 1.ª	T. P./cartão cancelado.
Operador/a de 1.ª	Idem.
Preparador de laboratório	Idem.

Grupo XX (6600\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Marginador/retirador (1.º e 2.º anos).	Gráfico (F. F.).
Operador manual do 1.º ano	Gráfico/encadernação/acab.
Auxiliar do 1.º ano	Gráfico.
Apontador do 5.º ano	T. P./cartonagem.
Ajudante do 5.º ano	Idem.
Apontador do 5.º ano	T. P./sacos.
Ajudante do 5.º ano	Idem.
Ajudante de maquinista de 2.ª	T. P./cartão cancelado.
Estagiário (menos de 20 anos)	Escritórios.
Dactilógrafo (menos de 20 anos).	Idem.
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	Comércio.
Contínuo (menos de 20 anos)	Contínuo e porteiro.
Aprendiz do 2.º ano	Construção civil.
Empregado de refeitório ou cantina.	Hotelaria.
Empregado de limpeza	Idem.
Copeiro	Idem.
Pré-operário do 2.º ano	Calçado e malas.

Grupo XXI (6200\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Apontador do 4.º ano	T. P./cartonagem.
Operador de 2.ª	Idem.
Cartonageira e sobrecriteira de 2.ª	Idem.
Servente de limpeza	Idem.
Apontador do 4.º ano	T. P./sacos.
Saqueira de 2.ª	Idem.
Servente de limpeza	Idem.
Gravador de carimbos de 2.ª	T. P./cartão cancelado.
Operador de 2.ª	Idem.
Ajudante de operador de 1.ª	Idem.
Estagiário	Hotelaria.
Empregada de limpeza	Contínuos e porteiros.
Embalador/a	T. P./sacos.
Embalador/a	T. P./cartonagem.

Grupo XXII (5800\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Apontador do 3.º ano	T. P./cartonagem.
Ajudante do 4.º ano	Idem.
Cartoneira e sobrecriteira de 3.ª	Idem.
Apontador do 3.º ano	T. P./sacos.
Ajudante do 4.º ano	Idem.
Saqueira de 3.ª	Idem.

Grupo XXIII (5600\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Aprendiz do 5.º ano	Gráfico.
Aprendiz do 1.º ano	Construção civil.
Pré-operário do 1.º ano	Calçado e malas.

Grupo XXIV (5200\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Apontador do 2.º ano	T. P./ cartonagem.
Apontador do 2.º ano	T. P./sacos.
Ajudante de operador de 2.ª ...	T. P./cartão cancelado.

Grupo XXV (4900\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Aprendiz do 4.º ano	Gráfico.
Apontador do 1.º ano	T. P./cartonagem.
Ajudante do 3.º ano	Idem.
Aprendiz do 4.º ano	Idem.
Apontador do 1.º ano	T. P./sacos.
Ajudante do 3.º ano	Idem.
Aprendiz do 4.º ano	Idem.
Aprendiz	T. P./cartão cancelado.
Paquete de 16/17 anos	Diversos.
Praticante de 16/17 anos	Comércio.
Aprendiz de 17 anos	Químicos.
Aprendiz de 16/17 anos	Electricista.
Aprendiz do 2.º ano	Calçado e malas.
Aprendiz metalúrgico de 17 anos.	Metallúrgico.
Aprendiz de hotelaria do 2.º ano.	Hotelaria.

Grupo XXVI (4200\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Aprendiz do 3.º ano	Gráfico.
Ajudante do 2.º ano	T. P./cartonagem.
Aprendiz do 3.º ano	Idem.
Ajudante do 2.º ano	T. P./sacos.
Aprendiz do 3.º ano	Idem.
Aprendiz de 16 anos	Químico.
Aprendiz metalúrgico de 16 anos.	Metallúrgico.
Aprendiz de hotelaria do 1.º ano.	Hotelaria.

Grupo XXVII (3900\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Aprendiz do 2.º ano	Gráfico.
Ajudante do 1.º ano	T. P./cartonagem.
Aprendiz do 2.º ano	Idem.
Ajudante do 1.º ano	T. P./sacos.
Aprendiz do 2.º ano	Idem.
Paquete de 14/15 anos	Diversos.
Praticante de 14/15 anos	Comércio.
Aprendiz do 1.º ano	Calçado e malas.
Aprendiz metalúrgico de 15 anos.	Metallúrgico.
Aprendiz de 14/15 anos	Electricista.

Grupo XXVIII (3600\$)

Especialidades profissionais	Sectores
Aprendiz do 1.º ano	Gráfico.
Aprendiz do 1.º ano	T. P./cartonagem.
Aprendiz do 1.º ano	T. P./sacos.
Aprendiz metalúrgico de 14 anos.	Metallúrgico.

Pela Associação Portuguesa das Indústrias Gráfica e de Transformação do Papel (e pela Associação dos Industriais de Cart. e Correlativos do Norte)

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:

Fra. cisco Duarte.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Construção Civil e Madeiras:

Domingos Baião Pires.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

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

Maria das Dores Lopes.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Calçado, Malas e Afins do Distrito de Braga e Viana do Castelo:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

A. António Fernando Rodrigues.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas e Afins do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

Abílio Batista dos Santos.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 14 de Março de 1979, a fl. 17 do livro n.º 2, com o n.º 63/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre os CTT e o Sind. Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros

Aos 13 dias do mês de Dezembro de 1978, a empresa pública Correios e Telecomunicações de Portugal e as associações sindicais Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT), Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Telecomunicações dos CTT (Sintel) e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros, ao abrigo do previsto no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, acordam em rever o disposto na portaria de regulamentação de trabalho dos CTT, nos termos das cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho, celebrado entre o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Telecomunicações dos CTT (Sintel), o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT), a Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros (Fensiq) e os CTT, obriga, por um lado, a empresa pública Correios e Telecomunicações de Portugal, referida por CTT ou empresa, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — A vigência do presente acordo será de doze meses, podendo ser denunciado dez meses depois da data da sua publicação, salvo se a lei vier a determinar menor duração.

2 — Entende-se por denúncia o pedido de revisão do contrato, apresentado por escrito e acompanhado por proposta de alteração devidamente fundamentada, nos termos da lei.

3 — A resposta será enviada por escrito nos trinta dias posteriores à recepção da proposta.

Cláusula 3.ª

(Retribuição mínima)

1 — As retribuições mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes dos anexos I e II ao presente acordo e que dele fazem parte integrante.

2 — As tabelas constantes do anexo I produzem efeitos de 1 de Agosto a 31 de Dezembro de 1978.

3 — As tabelas constantes do anexo II produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1979.

Cláusula 4.ª

(Subsídio de refeição)

É fixado o quantitativo diário do subsídio de refeição em 70\$ a partir de 1 de Janeiro de 1979.

Cláusula 5.ª

(Medicamentos e farmácias)

A comparticipação da empresa relativa a medicamentos será igual à praticada no regime geral das caixas sindicais de previdência a partir de 1 de Janeiro de 1979 — 75 % e 60 % nos medicamentos nacionais e estrangeiros, respectivamente.

Cláusula 6.ª

(Serviços médicos e meios auxiliares de diagnóstico)

A comparticipação da empresa relativa a serviços médicos e meios auxiliares de diagnóstico será de 60 % do seu preço, quando prestados através do IOS, a partir de 1 de Janeiro de 1979.

ANEXO I

Tabela de remunerações base mensais

Nível	Remuneração	Nível	Remuneração
A	6 700\$00	J	16 650\$00
B	7 300\$00	K	19 000\$00
C	9 000\$00	L	21 400\$00
D	9 600\$00	L'	22 600\$00
E	10 200\$00	M	24 400\$00
F	10 850\$00	M'	25 750\$00
F'	11 350\$00	N	27 500\$00
G	12 000\$00	N'	28 800\$00
H	13 200\$00	O	32 200\$00
I	14 600\$00	—	—

**Tabela de remunerações base mensais
de quadros de direcção e chefia**

Nível	Designação	Remuneração
1	Chefia de primeiro nível	15 500\$00
2	Chefe de secção de 2.ª e equipara- dos	17 000\$00
3	Chefe de secção de 1.ª e equipara- dos	19 500\$00
4	Chefe de sub-repartição e equipara- dos	23 000\$00
5	Chefe de repartição e equiparados	27 500\$00
6	Chefe de divisão e equiparados ...	32 000\$00
7	Sub-director de serviços	36 000\$00
8	Director de serviços	39 000\$00

ANEXO II

Tabela de remunerações base mensais

Nível	Remuneração	Nível	Remuneração
A	7 000\$00	J	17 000\$00
B	7 700\$00	K	19 300\$00
C	9 120\$00	L	21 700\$00
D	10 400\$00	L'	22 900\$00
E	10 920\$00	M	24 700\$00
F	11 540\$00	M'	26 000\$00
F'	12 040\$00	N	28 000\$00
G	12 550\$00	N'	29 400\$00
H	13 590\$00	O	33 300\$00
I	15 050\$00	—	—

**Tabela de remunerações base mensais
de quadros de direcção e chefia**

Nível	Designação	Remuneração
1	Chefia de primeiro nível	16 000\$00
2	Chefe de secção de 2.ª e equipara- dos	17 500\$00
3	Chefe de secção de 1.ª e equipara- dos	20 000\$00
4	Chefe de sub-repartição e equipara- dos	23 500\$00
5	Chefe de repartição e equiparados	28 000\$00
6	Chefe de divisão e equiparados ...	33 000\$00
7	Sub-director de serviços	37 000\$00
8	Director de serviços	40 000\$00

Pe'os CTT — Correios e Telecomunicações de Portugal:

(Assinatura l'egivel.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações:

*Isabel Vitória de Almeida Figueiredo.
José Domingos Cabaço Vicente.
Daniel Martins Garrido.
Fernando Moura Vieira.*

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector das Telecomunicações dos CTT — Sinte!:

*Manuel Francisco Gonçalves.
Maurício Pinheiro Vieira.
Carolina Augusto Gonçalves.*

Pela Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros, em representação dos Sindicato dos Engenheiros do Norte, Sindicato dos Engenheiros da Região Sul, Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte, Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul e Sindicato dos Economistas:

Luís do Carmo de Sousa Ramos.

Depositado em 19 de Março de 1979, a fl. 17 do livro n.º 2, com o n.º 67/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Acordo de adesão entre Knorr Portuguesa — Produtos Alimentares, S. A. R. L., e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul ao CCT entre a Assoc. dos Ind. de Moagem do Sul e outros e o Sind. referido.

A empresa Knorr Portuguesa — Produtos Alimentares, S. A. R. L., com sede na Avenida de António Augusto de Aguiar, 108, 2.º, em Lisboa, por intermédio dos seus representantes, José da Silva Ferreira Leão, administrador, e Artur Eduardo Strecht Beleza Seixas e Sousa, director fabril, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul, com sede no Campo dos Mártires da Pátria, 50, 2.º, em Lisboa, por intermédio da directora Maria Graciete de Sousa Magalhães, acordam em que os trabalhadores ao serviço da empresa acima mencionada e filiados no Sindicato signatário serão abrangidos pelo contrato colectivo para os trabalhadores para o sector de moagem, alimentos compostos, massas e descasque de arroz, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1978.

Acordam mais: que o contrato atrás referido tem efeitos a partir do dia 1 de Julho de 1978 relativamente a tabelas salariais e restante clausulado, e

que esta acta está sujeita a homologação e será enviado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* o texto da presente acta, conforme o disposto no artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, segundo a redacção que lhe foi dada pelo artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 353-G/77, de 29 de Agosto.

Lisboa, 3 de Novembro de 1978.

Por Knorr Portuguesa — Produtos Alimentares, S. A. R. L.:

*José da Silva Ferreira Leão.
Artur Eduardo Strecht Beleza Seixas e Sousa.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:

Maria Graciete de Sousa Magalhães.

Depositado em 20 de Março de 1979, a fl. 18 do livro n.º 2, com o n.º 70/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente acordo aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., Ronda — Serviço de Prevenção, Vigilância e Segurança, L.ª, Seguricor — Sociedade Portuguesa de Vigilância e Prevenção, L.ª, e Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.ª, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requererem em conjunto ao Ministério do Trabalho a extensão deste ACT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que, mesmo sob a forma de cooperativa, se dediquem ou venham a dedicar à prestação de serviços de vigilância e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, qualquer que seja o local do exercício da actividade, e aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelos organismos sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia ou revisão)

1 — Esta convenção entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Contudo, a tabela de remunerações fixas mínimas mensais produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 1978.

3 — O período de vigência desta convenção é de dezoito meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — O período de vigência da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária é de doze meses, a contar da sua publicação.

5 — A denúncia, obrigatoriamente por escrito, poderá ser feita dentro dos sessenta dias que precedem o termo dos prazos previstos nos n.ºs 3 e 4, mantendo-se esta convenção em vigor até à entrada em vigor da nova convenção ou das suas alterações.

6 — A revisão ou alterações da convenção só entrarão em vigor cento e vinte dias após a data da apresentação da proposta de revisão.

7 — A proposta de revisão ou alterações deve a outra parte responder por escrito nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

8 — As negociações directas iniciar-se-ão dentro dos quarenta e cinco dias imediatos, contados a partir da data da recepção da proposta de revisão.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 4.ª

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as legais, salvo o disposto na cláusula 4.ª

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

4 — Na admissão para categorias que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5 — No provimento de lugares, as entidades patronais deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho das respectivas funções.

6 — É vedada às empresas a admissão para os seus quadros, em regime de tempo total, de indivíduos reformados ou que exerçam outra actividade profissional remunerada.

Cláusula 4.ª

(Condições específicas de admissão e carreira profissional)

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

A — Empregados de escritório

1 — Admissão:

A idade mínima de admissão é aos 16 anos.

2 — Habilitações mínimas:

a) Curso geral dos liceus ou o curso geral do comércio para trabalhadores em geral;

b) Correspondente em línguas estrangeiras — curso complementar dos liceus na parte correspondente a línguas ou cursos oficiais de duração não inferior;

c) Secretário(a) de direcção — curso médio superior.

3 — Acesso automático:

a) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à classe imediatamente superior depois de uma permanência de três anos na classe;

b) Os dactilógrafos e os estagiários ascenderão à categoria imediatamente superior depois de dois anos de estágio ou logo que penfçam 21 anos de idade, sem prejuízo de, quanto aos dactilógrafos, poderem continuar a desempenhar as mesmas funções;

c) Os operadores de máquinas de contabilidade e perfuradores-verificadores ou gravador de dados são equiparados a segundos-escriturários e, após três anos de permanência na categoria, passarão a vencer como primeiros-escriturários.

4 — Densidades:

a) O número de trabalhadores classificados como subchefes e chefes de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório;

b) Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e director de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50 % do número total dos chefes e subchefes de secção.

5 — Quadro mínimo de densidades para escriturários:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3
2.ª	—	—	1	2	2	2	3	3	3	4
3.ª	—	1	1	1	2	2	2	3	3	3

B — Profissionais técnicos de vendas

1 — Admissão:

A idade mínima de admissão é aos 21 anos.

2 — Habilitações mínimas:

As habilitações mínimas legais.

3 — A empresa obriga-se a definir por escrito as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor/consultor de segurança, prospectador de vendas.

4 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área de trabalho fica sujeita à disciplina da cláusula 15.ª

5 — A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido, durante os primeiros seis meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos doze meses na sua anterior zona de trabalho.

6 — As viaturas fornecidas pela entidade patronal deverão ter condições de higiene e segurança.

C — Telefonistas

1 — Admissão:

A idade mínima de admissão é aos 18 anos.

2 — Habilitações mínimas:

As habilitações mínimas legais.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Contudo, para as categorias de chefia e para as categorias de programador de aplicações ou de informática, correspondente em línguas estrangeiras e secretário da direcção o período experimental será de sessenta dias.

3 — Havendo continuidade para além dos períodos enunciados nos números anteriores na prestação do trabalho, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

4 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 1 e 2, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, para todos os efeitos, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo, por isso, rescindido o contrato anterior, desde que conste de documento escrito.

CAPÍTULO III

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 6.ª

(Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superiores às suas ser-lhe-á devida a retribuição, categoria ou classe que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data da substituição, enquanto esta persistir.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de cento e vinte dias consecutivos ou cento e oitenta interpolados dentro do mesmo ano civil, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador.

Cláusula 7.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — Salvo o disposto no n.º 3, a admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que essa circunstância conste do contrato a prazo certo, prorrogável pelo tempo necessário à substituição.

2 — A admissão para efeitos de substituição temporária verificar-se-á apenas depois de esgotadas as pos-

sibilidades de substituição por trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa ou do estabelecimento.

3 — No caso de o trabalhador admitido nos termos do n.º 1 continuar ao serviço após o regresso do substituído, deverá a sua admissão tornar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, salvo se se tratar de continuação ao serviço até ao termo do prazo do contrato.

4 — Os trabalhadores contratados ao abrigo desta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes, na proporção do tempo de trabalho prestado.

- Cláusula 8.ª

(Contratos a prazo)

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

2 — A entidade patronal poderá admitir trabalhadores com contrato a prazo certo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho ou para substituição de trabalhadores cujos contratos se encontrem temporariamente suspensos ou em gozo de férias.

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

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

5 — Aos trabalhadores contratados a prazo certo serão concedidos os mesmos direitos e regalias, bem como obrigações, que a lei e esta convenção estabelecem para os trabalhadores permanentes.

6 — Aos trabalhadores que prestem serviço na empresa com contratos a prazo será dada preferência nas admissões para o quadro permanente.

7 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, na proporcionalidade ao tempo de duração do contrato.

8 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

Cláusula 9.ª

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;

b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por eles lhe sejam pedidos desde que relacionados com esta convenção;

e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;

f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual, até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;

h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e prestação de exames, de acordo com esta convenção;

k) Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial das funções inerentes às categorias profissionais exercidas pelos trabalhadores;

l) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, na sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 11.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção;

e) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que no último caso modifique substancialmente as funções que o trabalhador vinha a exercer no âmbito da sua categoria profissional;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou área de trabalho sem o seu prévio consentimento feito por escrito, sem prejuízo do estipulado nas cláusulas 4.ª e 15.ª

g) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estas respeitam emanadas do sindicato;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições na forma devida;

k) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Despedir ou readmitir trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

m) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 12.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo,

porém, o trabalhador responsável por desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer-se respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade patronal e seus legítimos representantes, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.ª

(Alteração da entidade patronal)

1 — Em caso de alteração da titularidade do estabelecimento por qualquer título, nomeadamente fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste ACT, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis por todas as obrigações da entidade anterior vencidas nos nove meses anteriores à alteração, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento daquela alteração.

3 — Para efeitos do n.º 2, deve a nova entidade patronal, durante os trinta dias anteriores àquela operação, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes de que devem reclamar os seus créditos.

4 — Quando a alteração tenha em vista iludir os direitos e garantias dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho, estes poderão pôr termo à relação de trabalho nos termos da cláusula 45.ª

Cláusula 14.ª

(Situação de falência ou insolvência)

1 — A declaração de falência ou insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

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

Cláusula 15.ª

(Mudança de local de prestação de trabalho)

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local e ou área de trabalho, salvo com o seu acordo, por escrito.

2 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outra zona de trabalho sem o acordo deste, feito por escrito, salvo se a entidade patronal provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Se a transferência resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito, querendo rescindir o contrato, à indemnização prevista neste ACT, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — As despesas directamente impostas pela transferência do trabalhador para outro local de trabalho, área ou zona de trabalho serão custeadas pela entidade patronal.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 16.ª

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menos duração ou mais favoráveis já praticados.

2 — O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora da entrada ao serviço, até ao limite de noventa minutos mensais.

Cláusula 17.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal, os profissionais que exerçam cargos de direcção, de chefia, trabalhadores técnicos de vendas, assim como para as categorias profissionais de programador de aplicações ou informática e secretário de direcção.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora extraordinária.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição do n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e dos feriados previstos nesta convenção.

Cláusula 18.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

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

Cláusula 19.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador seja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas e não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — São garantidos o lugar e a antiguidade ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

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

4 — Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa da entidade patronal não retome imediatamente a prestação de serviços.

CAPÍTULO VI

Retribuição de trabalho

Cláusula 20.ª

(Remuneração de trabalho)

1 — As tabelas de remuneração fixa mínima dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo II.

2 — A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

3 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou empregado de serviços externos têm direito a um abono para falhas de 750\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondam essas funções.

4 — Para calcular o valor da hora normal será utilizada a fórmula seguinte:

$$Vh = \frac{Vm \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

Vh — Valor da hora de trabalho;

Vm — Vencimento mensal;

n — Número de horas de trabalho normal por semana.

5 — No acto do pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figuram:

O nome completo do trabalhador;

A respectiva categoria e classe;

O número de inscrição na caixa de previdência;

O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado à entidade patronal).

Cláusula 21.ª

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 30 % além da remuneração prevista para trabalho normal.

Cláusula 22.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

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

a) Se for diurno, 50 %;

b) Se for nocturno, 100 %.

Cláusula 23.ª

(Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório ou feriado dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva, acrescida de 200 %.

2 — Quando a prestação do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido no número anterior, a remuneração para trabalho extraordinário.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ainda ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de remuneração.

Cláusula 24.ª

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a uma diuturnidade de 500\$ por cada dois anos de permanência na mesma profissão, categoria e ou classe profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou classe profissionais com acessos automáticos.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

4 — Para efeitos de diuturnidades, a permanência na mesma profissão, categoria ou classe profissional contar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 1975 ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade relativa à permanência nessa profissão, categoria ou classe profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

5 — As diuturnidades vencem-se a partir da data da publicação desta convenção.

Cláusula 25.ª

(Deslocações)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local de trabalho ou zona de trabalho.

2 — Para efeitos do disposto nesta convenção entende-se:

a) Por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, se este for fixo;

b) Por zona, o espaço geograficamente determinado no contrato de cada trabalhador, em que este desenvolve a sua actividade profissional normal se não for local fixo;

c) Por área, o local determinado pelo conjunto das zonas de trabalho e coincidente com o espaço geográfico da sede, delegação ou filial.

3 — Os trabalhadores, quando deslocados em serviço fora do seu local de trabalho ou zona de trabalho, excepto em localidade que coincida parcialmente com a zona de trabalho própria, têm direito aos seguintes abonos:

Almoço ou jantar — 125\$;

Dormida e pequeno-almoço — 350\$;

Diária completa — 600\$.

4 — As deslocações para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

5 — As deslocações efectuadas em veículo dos trabalhadores serão pagas da seguinte maneira, em alternativa e por acordo das partes ou pela prática na empresa, e com as alterações constantes em cada uma das seguintes alternativas:

- a) 0,28 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, ou
- b) 0,10 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, mais 150\$ de óleo de 2000 km em 2000 km e 2500\$ mensais para manutenção e desvalorização da viatura.

Neste caso, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador um seguro de responsabilidade civil ilimitada contra todos os riscos, incluindo passageiros transportados gratuitamente.

Cláusula 26.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade patronal pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3 — No ano do início e da cessação do contrato o trabalhador tem direito ao subsídio de Natal pelo tempo de trabalho prestado nesse ano.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 27.ª

(Férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, trinta dias consecutivos de férias, salvo o disposto no n.º 7 desta cláusula.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que dizem respeito.

3 — No ano de admissão, após o decurso do período experimental e desde que o exercício das funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a um período de férias de dez dias consecutivos.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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

6 — A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época das férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a trinta dias.

7 — As férias deverão ter início no primeiro dia a seguir a um dia de descanso semanal ou feriado obrigatório e serão gozadas em dias sucessivos, salvo se outra for a vontade do trabalhador.

8 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados para os trabalhadores que ocupem lugares-chaves na empresa.

9 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, os trabalhadores recebem, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídios não gozados e tantos duodécimos de retribuição de férias e subsídios quantos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

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

11 — 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 ininterruptamente ao serviço.

Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

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

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

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

Cláusula 28.ª

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de férias, pago até uma semana antes do início destas, o qual será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No caso de férias proporcionais, quer por insuficiência de antiguidade, quer por consequência de rescisão do contrato, o subsídio de férias será equivalente à remuneração recebida pelas férias.

3 — Para pagamento das férias não gozadas ou do respectivo subsídio aplicar-se-á a fórmula

$$\frac{VM \times N}{30}$$

sendo VM o vencimento mensal e N o período de férias a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 29.ª

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por esta convenção:

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

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

3 — O feriado municipal, quando não existir, poderá ser substituído pelo feriado distrital.

Cláusula 30.ª

(Falta)

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a

que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 31.ª

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas por escrito pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, doença ou acidente;

b) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, enteados, genros e noras;

d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados ou de pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

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

f) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;

g) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

h) Por nascimento dos filhos, um dia.

2 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — A entidade patronal tem direito a exigir prova dos motivos invocados para justificação das faltas, considerando-se injustificadas aquelas em que essa prova não seja feita.

Cláusula 32.ª

(Comunicação sobre faltas justificadas)

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

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

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

Cláusula 33.ª

(Consequência das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perdas de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea g) do n.º 1 da cláusula anterior, se a doação do sangue foi remunerada;

b) As faltas referidas na alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior na parte em que excederem os créditos de horas previstos nesta convenção;

c) As motivadas por doença ou acidente, salvo o disposto nas cláusulas 50.ª e 51.ª

Cláusula 34.ª

(Consequência das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição ou, se o trabalhador o preferir, serão descontadas no período de férias imediato, à razão de um dia de férias por cada dia de faltas, até ao máximo de um terço do período de férias.

2 — Os períodos em falta serão descontados, para todos os seus efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Sanções

Cláusula 35.ª

(Sanções)

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão de prestação de trabalho de um a seis dias consecutivos, com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho nos termos da alínea c) não pode exceder por cada infracção seis dias, e em cada ano civil o total de dezoito dias.

Cláusula 36.ª

(Sanções abusivas)

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

1 — a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, inspecções de trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;

d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;

e) Ter exercido há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, comissões paritárias ou de conciliação e julgamento.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição ou de outra falta quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e até doze meses no caso da alínea e).

Cláusula 37.ª

(Indemnização por aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 8 da cláusula 42.ª

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida e, no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a quinze vezes aquela quantia.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.ª

(Formas de extinção do contrato individual de trabalho)

O contrato individual de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;

b) Por caducidade;

c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;

d) Por despedimento colectivo, nos termos da lei.

Cláusula 39.ª

(Cessação por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento escrito assinado por ambas as partes.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 40.ª

(Cessação por caducidade)

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Alcançando-se o fim ou concluindo-se a tarefa para que foi celebrado;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho da empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.
- d) Com a reforma do trabalhador.

Cláusula 41.ª

(Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou degradação intencional de bens pertencentes à 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 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 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 os 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;
- 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 42.ª

(Despedimentos)

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

2 — Todo e qualquer despedimento presume-se sem justa causa.

3 — O ónus da prova de justa causa competirá exclusivamente à entidade patronal.

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

5 — A invocação de justa causa pela entidade patronal deve ser precedida de processo disciplinar escrito, elaborado nos termos das cláusulas 43.ª e 44.ª, podendo a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, onde se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 41.ª

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

7 — 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.

8 — Em substituição da reintegração o trabalhador despedido sem justa causa tem direito a uma indemnização equivalente a um mês de ordenado por cada ano de serviço ou fracção, mas nunca inferior a três meses.

9 — Para efeitos do disposto no número anterior, qualquer fracção no primeiro ano conta-se com um ano completo.

Cláusula 43.ª

(Processo disciplinar)

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

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

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro de trinta dias subsequentes à data em que a

entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração ou decorridos cinco meses sobre a prática de infração, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 44.ª

(Tramitação do processo disciplinar)

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

2 — a) Os factos de acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, reduzida a escrito, com descrição dos factos imputados ao trabalhador.

b) No caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, a nota de culpa será acompanhada de comunicação em que se manifeste a intenção de proceder ao despedimento e dela será dado conhecimento à comissão de trabalhadores, se existir.

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

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

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

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

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

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

6 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na

empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7 — O despedimento decidido com a alegação de justa causa, que venha a mostrar-se insubsistente quando se prove o dolo da entidade patronal, fará esta incorrer nas multas previstas na lei, além da indemnização prevista na cláusula 42.ª

Cláusula 45.ª

(Rescisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, à empresa com o aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2 — Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização nos termos gerais de direito.

3 — Considera-se justa causa para despedimento por parte do trabalhador, podendo rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, as seguintes situações:

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

b) A mudança de local, área ou zona de trabalho, sem respeito pelo disposto nesta convenção;

c) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

d) Violação culposa dos direitos e das garantias do trabalhador previstos na lei e nesta convenção;

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

f) Lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;

g) Ofensa à honra e à dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos ou entidade patronal;

h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato individual de trabalho.

§ único. Nos casos de rescisão previstos nas alíneas anteriores, exceptuando-se a alínea a), o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 42.ª

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 46.ª

(Trabalho feminino)

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores por esta abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso,

da garantia do lugar, do período de férias e da retribuição:

a) Faculdade de recusa de prestação de trabalho nocturno, quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;

b) Faculdade do não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;

c) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;

d) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição o tempo necessário às consultas pré-natais devidamente comprovadas;

e) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante noventa dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem ser retirada qualquer regalia nem alterado o seu horário e local de trabalho. Durante este período a entidade patronal pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba subsídio da Previdência;

f) Durante o período de oito meses após o parto, dois períodos diários de meia hora cada um para aleitação ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período de trabalho normal diário sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;

g) Dispensa da comparência até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição, desde que comprovada a sua necessidade por documento médico.

Cláusula 47.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Aos trabalhadores estudantes são assegurados os seguintes direitos:

a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessária, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;

b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

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

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 48.ª

(Trabalho de menores)

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

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

a) A prestação de trabalho durante o período nocturno;

b) A prestação de trabalho extraordinário;

c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados;

d) A carga, descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

Nos casos de não observância do disposto nas alíneas a) e c) do número anterior, a retribuição especial por prestação de trabalho nocturno ou a remuneração do trabalho prestado em dias de descanso ou feriados será três vezes superior à remuneração do trabalho equivalente prestado em período normal, sem prejuízo das sanções pela violação do disposto nesta convenção.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 49.ª

(Previdência)

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

2 — As contribuições e os descontos para a Previdência em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos.

Cláusula 50.ª

(Complemento de subsídio de doença)

Em caso de doença superior a oito dias, as entidades patronais pagarão, por ano, aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência durante os primeiros trinta dias de baixa e 25 % nos restantes trinta dias.

Cláusula 51.ª

(Trabalhadores sinistrados)

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades patronais diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categorias, e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade patronal

obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida pelo trabalhador da entidade seguradora e o vencimento legal ou convenientemente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará até cento e oitenta dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, devolvendo-lhe este a respectiva pensão atribuída pela entidade seguradora, quando a receber.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 52.ª

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

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

3 — A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas na empresa.

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

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada por carta registada com aviso de recepção com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agenda de trabalho.

6 — Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes em voto secreto, devendo, nos casos em que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 53.ª

(Resolução de conflitos de trabalho)

Os conflitos de trabalho surgidos no decurso da vigência desta convenção entre as entidades patronais e trabalhadoras à mesma sujeitas serão resolvidos nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 54.ª

(Disposições transitórias e manutenção das regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente acordo não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previstas na cláusula 1.ª e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

ANEXO I

Definição de funções e categorias profissionais

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adoptar e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de

equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que organiza e coordena sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores e/ou correlativos.

Programador de aplicações ou de informática. — É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos recibos selados ou é responsável pela boa ordem e execução de trabalhos.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa no secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhes normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho da rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apro-

priado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, ditadas ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário. — É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anormalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador ou gravador de dados. — É o trabalhador que opera nas máquinas de recolha de dados, quer a cartões, quer magnéticas ou outras. Compete-lhe transcrever para suporte a tratar pelo computador toda a informação que o centro recebeu

para tratamento, segundo as directrizes recebidas do monitor de perfuração-verificação ou de-gravação de dados.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de «telex». — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Empregado dos serviços externos. — É o trabalhador que efectua, nomeadamente, informações e fiscalizações. Procede, fora do escritório, a recebimentos, pagamentos e depósitos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime por vezes papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Estagiário. — É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Chefe de serviços de vendas. — É o trabalhador que, mediante objectivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e *contrôle* de acção de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

Vendedor-consultor de segurança. — É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua actividade.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua actividade.

ANEXO II

Remunerações fixas mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços	17 400\$00
II	Chefe de divisão Chefe de serviços Chefe de serviços de vendas	15 400\$00
III	Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Programador de aplicação ou de informática	13 400\$00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário/a de direcção Subchefe de secção	11 900\$00
V	Caixa (a) Primeiro-escriturário Operador mecanográfico Vendedor/consultor de segurança	10 400\$00
VI	Segundo-escriturário Empregado de serviços externos (a) Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador ou gravador de dados Prospector de vendas	9 650\$00
VII	Terceiro-escriturário Telefonista Operador de <i>telex</i>	8 900\$00
VIII	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano	7 500\$00
IX	Estagiário do 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano	6 650\$00

(a) Abono para falhas — 750\$.

ANEXO III

Actividade sindical

Cláusula 1.ª

(Exercício da actividade sindical)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nos termos da lei.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como de proceder à sua distribuição, mas sem pre-

juízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 2.ª

(Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores podem reunir-se fora do horário normal de trabalho, dentro das instalações da empresa, quando estas os comportem, mediante convocação de um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normalidade de laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocações.

3 — Os dirigentes das associações 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 3.ª

(Delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 4.ª

(Crédito de horas)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou de oito se, neste último caso, se tratar de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — Os membros da direcção das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês.

3 — O crédito de horas previsto nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efectivo e confere direito a remuneração.

4 — Sempre que pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5 — Os membros dos corpos gerentes sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 5.ª

(Cobrança da quotização sindical)

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

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

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

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

ANEXO IV

Estrutura de níveis de qualificação
conforme o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

1 — Quadros superiores:

Director de serviços.
Chefe de departamento.
Chefe de serviços.
Chefe de serviços de vendas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção.
Chefe de vendas.
Programador de aplicação ou de informática.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos:

Subchefe de secção.
Secretário/a de direcção.
Correspondente em línguas estrangeiras.

5 — *Profissionais qualificados:*

5.1 — Administrativos:

Escriturário.
Operador mecanográfico.
Operador de máquinas de contabilidade.
Perfurador/verificador ou gravador de dados.

5.2 — Comércio:

Vendedor/construtor de segurança.
Prospecor de vendas.

6 — *Profissionais semiquualificados (especializados):*

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador de *telex*.
Telefonista.
Empregado de serviços externos.
Dactilógrafo.

Estágio e aprendizagem

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiários.

Lisboa, 18 de Julho de 1978.

Pelas empresas:

Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L.:

Humberto Correia da Costa Barradas.

Ronda — Serviço de Prevenção, Vigilância e Segurança, L.^{da}:

Augusto de Moura Paes.

Seguricor — Sociedade Portuguesa de Vigilância e Prevenção, L.^{da}:

José Ferreira

Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.^{da}:

José Manuel Morgado Ribeiro.

Pelas associações sindicais:

Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

António B. D. Baião

Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Fábrica:

José Barbosa Mota.

Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Maria Gabriela Costa Ferreira.

Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

António B. D. Baião.

Depositado em 21 de Março de 1979, a fl. 18 do livro n.º 2, com o n.º 71/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., e outras
e o Sind. dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares
e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente acordo aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L., Ronda — Serviço de Prevenção, Vigilância e Segurança, L.^{da}, Seguricor — Sociedade Portuguesa de Vigilância e Prevenção, L.^{da}, e Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.^{da}, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — As partes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho a extensão deste ACT, por alargamento de âmbito, a todas as entidades patronais de empresas que mesmo sob a forma de cooperativa se dediquem ou venham a dedicar à prestação de serviços de vigilância e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua actividade principal, qualquer que seja o local de

actividade, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência renúncia ou revisão)

1 — Esta convenção entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Sem prejuízo do que se encontrar estabelecido especificamente em cada cláusula ou na tabela salarial anexa a esta convenção, as estipulações de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Agosto de 1978.

3 — O período de vigência desta convenção é de dezoito meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — O período de vigência da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária é de doze meses.

5 — A denúncia, obrigatoriamente por escrito, poderá ser feita dentro dos sessenta dias que precedem

o termo dos prazos previstos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, mantendo-se esta convenção em vigor até à entrada em vigor da nova convenção ou das suas alterações.

6 — A revisão ou alteração da convenção só entrará em vigor cento e vinte dias após a data da apresentação da proposta de revisão.

7 — A proposta de revisão ou alteração deve a outra parte responder, por escrito, nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

8 — As negociações directas iniciar-se-ão dentro dos quarenta e cinco dias imediatos, contados a partir da data da recepção da proposta de revisão.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de 16 anos, salvo o disposto na cláusula 5.ª

2 — As habilitações mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as legais, salvo o disposto na cláusula 5.ª

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas;

b) Aos trabalhadores que tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer profissões nela previstas.

4 — Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5 — No provimento de lugares, as entidades patronais deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho das respectivas funções.

6 — É vedada às empresas a admissão para os seus quadros permanentes, em regime de tempo total, de indivíduos reformados ou que exerçam outra actividade profissional remunerada; podem, porém, ser admitidos em regime parcial os trabalhadores que noutra actividade não auferam vencimento superior a 15 % do ordenado mínimo nacional.

7 — A admissão em tempo parcial só poderá existir para complemento de turnos e substituições durante

impedimentos prolongados, nomeadamente doença e férias dos substituídos.

a) O pessoal que trabalha em regime de tempo parcial não poderá fazer mais de vinte e quatro horas semanais.

b) Em qualquer dos casos, será obrigatório dar preferência a trabalhadores na situação de desemprego.

8 — Aos trabalhadores que executam substituições por motivos de folga será dada preferência absoluta no provimento de postos de trabalho fixos que vaguem ou sejam criados na sua área de trabalho.

Cláusula 4.ª

(Contrato a prazo)

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

2 — A entidade patronal poderá admitir trabalhadores com contrato a prazo certo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho, ou para substituição do trabalhador cujo contrato se encontre temporariamente suspenso ou em gozo de férias.

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

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

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

6 — Aos trabalhadores que prestem serviço na empresa com contratos a prazo será dada preferência nas admissões para o quadro permanente.

7 — Aquando da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito às partes proporcionais de férias, de subsídio de férias e de subsídio de Natal, na proporcionalidade do tempo de duração do contrato.

8 — A inobservância da forma escrita e a falta de indicação de prazo certo transforma o contrato em contrato sem prazo.

Cláusula 5.ª

(Condições específicas de admissão e carreira profissional)

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e

respectivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

A) Vigilância, portaria, limpeza e actividades similares:

1 — Em novas admissões é exigida a escolaridade obrigatória para as seguintes categorias profissionais: contínuo, porteiro, guarda, vigilante e paquete.

2 — Para as restantes categorias profissionais não são exigidas quaisquer habilitações literárias.

3 — A idade mínima de admissão exigida é a seguinte:

- a) Paquete — 14 anos;
- b) Trabalhadores de limpeza — 16 anos;
- c) Contínuos — 18 anos;
- d) Guardas, porteiros e vigilantes — 21 anos.

4 — É ainda condição de admissão, para os profissionais de vigilância e prevenção, terem cumprido o serviço militar ou encontrarem-se dele isentos.

5 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos.

6 — Os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares que tenham obtido ou possuam as habilitações mínimas exigidas para os profissionais de outras carreiras previstas ou existentes neste sector de actividade, ingressam obrigatoriamente numa dessas carreiras profissionais e sempre que nelas se verifique uma vaga ou haja lugar a nova admissões, dando-se preferência aos que tiverem preparação profissional adequada.

7 — Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito durante o desempenho dessas funções à retribuição de chefe de grupo.

B) Electricistas:

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

- 1) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- 2) Após terem completado 18 anos de idade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;
- 3) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no n.º 3;

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

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

2 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

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

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com os cursos do Ministério do Trabalho, através do serviço de formação profissional, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período.

4 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico de ramo electrónico.

5 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução deve ser acompanhado por outro trabalhador.

C) Telefonistas:

Telefonista — idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

D) Profissionais de comércio e armazém:

Dotações mínimas:

a) Até cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém;

b) Mais de cinco trabalhadores de armazém — um fiel de armazém e um encarregado de armazém.

E) Cobradores:

Cobrador — idade não inferior a 21 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Havendo continuidade para além do período enunciado no n.º 1 na prestação de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período de experiência.

3 — Não se aplica o disposto no n.º 1 entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, para todos os efeitos, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo por isso rescindido o contrato de trabalho anterior, desde que conste de documento escrito.

CAPÍTULO III

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 7.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas ser-lhe-ão devidas a retribuição, categoria ou classe que competir ao trabalhador substituído, efectuando-se o pagamento a partir da data de substituição e enquanto esta persistir.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar além de cento e vinte dias consecutivos ou cento e oitenta dias interpolados dentro do mesmo ano civil, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

Cláusula 8.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — Salvo o disposto no n.º 3, a admissão para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório — mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste do contrato a prazo certo, prorrogável pelo tempo necessário à substituição.

2 — A admissão para efeitos de substituição temporária verificar-se-á apenas depois de esgotadas as possibilidades de substituição por trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa ou do estabelecimento.

3 — No caso de o trabalhador admitido nos termos do n.º 1 continuar ao serviço após regresso do substituído, deverá a sua admissão tornar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória, salvo se se tratar da continuação ao serviço até ao termo do prazo no contrato.

4 — Os trabalhadores contratados ao abrigo desta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respectivos quadros permanentes, na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 9.ª

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 10.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal, quer directamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;

b) Promover a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, excepto se essa responsabilidade for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com esta convenção;

e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;

f) Transcrever, a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundadamente considerada incorrecta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

g) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicita do respectivo processo individual até quatro vezes por ano, excepto em casos justificados;

h) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, donde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

i) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com esta convenção;

k) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão, salvo se houver acordo prévio do trabalhador, mas desde que tal mudança não implique qualquer prejuízo ou tratamento menos favorável para este;

l) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros — troca de posto de trabalho;

m) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicato(s) aos sócios ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 11.ª

(Garantia dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

a) Opôr-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, 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 seus companheiros;

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção;

e) Em caso algum baixar a categoria profissional do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento feito por escrito, sem prejuízo do estipulado na cláusula 14.ª deste capítulo;

g) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

k) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

l) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

m) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 12.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe foram confiadas;

c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável por desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e companheiros de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade patronal e seus legítimos representantes, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.ª

(Transmissão de estabelecimento)

Em caso de transferência da titularidade ou gestão do estabelecimento seja a que título for, a entidade patronal adquirente assumirá nos contratos de trabalho existentes a posição da entidade transmitente, com manutenção de todos os direitos e regalias que qualquer das partes tenha adquirido, aplicando-se em tudo o mais o disposto no artigo 37.º do regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408.

Cláusula 14.ª

(Mudança de local de trabalho)

1 — O trabalhador só poderá ser transferido do seu posto de trabalho, quando:

a) Houver rescisão do contrato entre a empresa e o cliente;

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízos para terceiros (troca de posto de trabalho);

c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho ou por infracção disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Se houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador transferido.

2 — Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

3 — Se a transferência for efectuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente o que anuiu à troca, no caso de se tratar de troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias com carácter transitório ou permanente.

4 — Nos casos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 e houver prejuízo material para o trabalhador, deve a empresa compensá-lo desses prejuízos.

5 — Nos casos previstos nas alíneas a), c) e d) do n.º 1, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada no n.º 2 da cláusula 37.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO V

Duração de trabalho

Cláusula 15.ª

(Horário de trabalho)

1 — O período normal de trabalho é de 44 horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, distribuídos por:

Semanas de quarenta horas, com dois dias seguidos de folga, alternando com semanas de quarenta e oito horas, com um dia de folga. A escala será elaborada de modo a que periodicamente o dia de descanso de cada trabalhador coincida com o domingo, não podendo em qualquer caso haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

2 — O período de trabalho diário é de oito horas.

3 — Dadas as condições particulares desta actividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

4 — O horário de trabalho previsto no n.º 1 desta cláusula entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1979.

Cláusula 16.ª

(Isenção de horário de trabalho)

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

2 — Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora extraordinária por dia.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à entidade competente, serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direcção na empresa.

5 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos nesta convenção.

Cláusula 17.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

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

Cláusula 18.ª

(Impedimento prolongado)

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

2 — São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressupõem a efectiva prestação de serviço ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

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

4 — Desde a data da apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos, desde que por recusa da entidade patronal não retome imediatamente a prestação de serviços.

Cláusula 19.ª

(Férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil trinta dias consecutivos de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — O direito de férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que diz respeito.

3 — Os trabalhadores admitidos no 1.º semestre de cada ano gozarão um período de dez dias de férias após o decurso do período experimental.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá

ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

6—A época de férias deverá ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, respeitando os condicionalismos da lei.

7—É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto por motivos imperiosos e justificados para os trabalhadores que ocupam lugares chave na empresa.

8—Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, os trabalhadores recebem, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídios não gozados e tantos duodécimos de retribuição de férias e subsídios quantos meses decorridos no ano da cessação do contrato.

9—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 de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respectivo subsídio.

a) 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 ininterruptamente ao serviço.

b) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que estes se verifiquem, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

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

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

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

Cláusula 20.ª

1—São feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por esta convenção:

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.

2—Para atribuição do feriado municipal os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegações da empresa a que estejam adstritos.

3—O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa, tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

4—O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado distrital.

CAPÍTULO VI

Retribuição de trabalho

Cláusula 21.ª

(Remuneração de trabalho)

1—As tabelas de remuneração mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes no anexo II.

2—A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

3—Para calcular o valor da hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{VM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH—Valor da hora de trabalho;

VM—Vencimento mensal;

N—Número de horas de trabalho normal por semana.

4—Os trabalhadores que exerçam as funções de cobrador têm direito a um abono para falhas de 500\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

5—Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções citadas, o trabalhador substituído terá o direito ao abono para falhas, na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6 — No acto do pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem:

- O nome completo do trabalhador;
- A respectiva categoria;
- O número de inscrição na Caixa de Previdência;
- O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade patronal);
- O período de trabalho a que corresponde a remuneração;
- Diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 22.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

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

- a) Se for diurno — 50 %;
- b) Se for nocturno — 100 %.

Cláusula 23.ª

(Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 30 %.

Cláusula 24.ª

(Remuneração por trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição efectiva acrescida de 200 %.

2 — Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido no número anterior, a remuneração para o trabalho extraordinário.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ainda ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

Cláusula 25.ª

(Diuturnidades)

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

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categoria profissional com acesso automático.

3 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

4 — Para efeitos de diuturnidades a permanência na mesma profissão ou categoria profissional contar-se-á desde 1 de Janeiro de 1975, ou, no caso de não se tratar da primeira diuturnidade relativa à permanência nessa profissão ou categoria profissional, desde a data do vencimento da última diuturnidade.

5 — As diuturnidades vencem-se a partir da data da publicação desta convenção, sendo devidas em conformidade com o número anterior.

6 — Em caso de promoção facultativa, o trabalhador não poderá auferir uma retribuição inferior à resultante da retribuição da categoria anterior acrescida das diuturnidades vencidas.

Cláusula 26.ª

(Deslocações)

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2 — Os trabalhadores quando deslocados em serviço têm direito:

- a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;
- b) À concessão dos abonos a seguir indicados desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual:

Almoço ou jantar — 125\$;
Dormida e pequeno-almoço — 350\$;
Diária completa — 600\$.

3 — As deslocações para as Regiões Autónomas da Madeira e Açores, ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

- a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

Cláusula 27.ª

(Subsídio de férias)

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de férias, pago até uma semana antes do início destas, o qual

será equivalente à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No caso de férias proporcionais, quer por insuficiência de antiguidade quer por consequência de rescisão do contrato, o subsídio de férias será equivalente à remuneração recebida pelas férias.

3 — Para pagamento das férias não gozadas ou do respectivo subsídio, aplicar-se-á a fórmula $\frac{VM \times N}{30}$, sendo VM o vencimento mensal e N o período de x férias a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 28.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção, têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago até dia 20 de Dezembro.

2 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, por motivo de doença, a entidade patronal pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, excepto se o trabalhador estiver ao serviço na altura do vencimento do subsídio de Natal, caso em que o mesmo é devido na sua totalidade.

3 — No ano de início e da cessação do contrato a entidade patronal pagará a parte proporcional pelo tempo prestado nesse ano.

Cláusula 29.ª

(Indumentária)

1 — Os trabalhadores de vigilância quando em serviço usarão fardamento de acordo com as determinações internas da empresa.

2 — O fardamento referido no número anterior é de responsabilidade da empresa.

3 — A escolha de tecido e corte de fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem as enverga e o período do ano.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 30.ª

(Noção de falta)

1 — Por falta entende-se ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho, de acordo com o respectivo horário 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.

3 — Poderá a entidade patronal, no entanto, descontar na retribuição os tempos de ausência ao serviço inferiores a um dia por mês, desde que superiores a quatro horas por semana, salvo motivo devidamente justificado.

Cláusula 31.ª

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas por escrito pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais, necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, doença ou acidente;

b) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, incluindo os dias de descanso intercorrentes;

c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, enteados, genros e noras;

d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados, ou de pessoas que viviam em comunhão de vida e de habitação com o trabalhador;

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

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;

g) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;

h) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

i) Por nascimento dos filhos, um dia.

2 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, se o impedimento do trabalhador se prolongou para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado.

3 — A entidade patronal tem direito de exigir prova dos motivos invocados para justificação das faltas, considerando-se injustificadas aquelas em que essa prova não seja feita.

4 — São injustificadas todas as demais faltas dadas pelo trabalhador.

Cláusula 32.ª

(Comunicação sobre faltas justificadas)

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

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

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

Cláusula 33.ª

(Consequência das faltas)

1 — As faltas justificadas não determinam perdas de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quando à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea g) da cláusula 31.ª, se a dação de sangue for remunerada;

b) As faltas referidas na alínea e) da cláusula 31.ª, na parte em que excederem os créditos de horas previstos nesta convenção;

c) As motivadas por doença ou acidente.

3 — As faltas injustificadas dão direito à entidade patronal de descontá-las na retribuição e na antiguidade do trabalhador.

4 — O trabalhador que perca direito à retribuição por motivo de falta pode, sem prejuízo do disposto no número seguinte, solicitar por escrito o respectivo pagamento mediante o desconto no período de férias imediato, à razão de um dia de férias por cada dia de falta até ao máximo de dez dias.

5 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que faltar com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falsa.

CAPÍTULO VIII

Sanções e procedimento disciplinar

Cláusula 34.ª

(Sanções e procedimentos disciplinares)

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão de prestação de trabalho de um a seis dias consecutivos com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

2 — A suspensão de prestação de trabalho nos termos da alínea c) não pode exceder por cada infracção seis dias, e em cada ano civil o total de dezoito dias.

3 — Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — Nos casos de aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 desta cláusula é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar nos termos dos números seguintes.

5 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a infracção foi cometida ou conhecida pela entidade patronal, sob pena de prescrição.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — a) Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito com descrição dos factos imputados ao trabalhador.

b) No caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, a nota de culpa será acompanhada de comunicação em que se manifeste a intenção de proceder ao despedimento e dela será dado conhecimento à comissão de trabalhadores, se existir.

c) A nota de culpa será entregue ao trabalhador pessoalmente ou através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida.

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

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

8 — O despedimento só pode ser efectuado nos termos previstos na lei e nesta convenção.

Cláusula 35.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-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, inspecção de trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;

d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;

e) Ter exercido, há menos de cinco anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência e comissões paritárias ou de conciliação e julgamento.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição ou de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após os factos referidos nas alíneas a), b), c) e d) e até doze meses no caso da alínea e).

Cláusula 36.ª

(Indemnização por aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho,

dá direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da fixada no n.º 2 da cláusula 37.ª;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida, e, no caso da alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, nunca será inferior a quinze vezes aquela quantia.

Cláusula 37.ª

(Cessação de contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas no Decreto-Lei n.º 372-A/75, com as alterações que posteriormente lhe foram feitas.

CAPÍTULO IX

Direitos especiais

Cláusula 38.ª

(Trabalho feminino)

1 — Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores por esta abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo em qualquer caso da garantia do lugar do período de férias e da retribuição:

a) Faculdade de recusa de prestação do trabalho nocturno quando em estado de gravidez, sendo o seu horário de trabalho normal diurno;

b) Faculdade do não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, após recomendação médica;

c) Faculdade de um período de descanso nunca inferior a doze horas consecutivas entre dois dias de trabalho, quando em estado de gravidez;

d) O período normal de trabalho diário não superior a sete horas a partir do terceiro mês de gravidez até ao parto, sem perda de retribuição e demais regalias;

e) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição o tempo necessário às consultas pré-natais devidamente comprovadas;

f) Faltar ao trabalho por ocasião do parto durante noventa dias consecutivos e quando regressar ao serviço não ser diminuída a sua retribuição nem ser retirada qualquer regalia nem alterado o seu horário e local de trabalho. Durante esse período a entidade patronal pagará à trabalhadora a retribuição por inteiro, procedendo esta ao seu reembolso logo que receba o subsídio da Previdência;

g) Durante o período de oito meses após o parto, dois períodos diários de meia-hora cada um, para aleitação, ou, se a trabalhadora o preferir, a redução equivalente do seu período de trabalho normal diário, sem diminuição de retribuição e sem que tal redução possa ser de algum modo compensada;

h) Licença sem retribuição até um ano após o parto, desde que a trabalhadora o requeira.

Cláusula 39.ª

(Trabalhadores-estudantes)

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

a) Dispensa até uma hora e meia, quando necessária, nos dias de funcionamento das aulas e para a respectiva frequência, sem prejuízo da retribuição nem de qualquer regalia;

b) Dispensa para prestação de provas em estabelecimento de ensino no próprio dia e na véspera.

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

3 — Perdem os direitos consagrados no n.º 1 os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares.

Cláusula 40.ª

(Trabalho de menores)

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

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

3 — Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos é proibido:

a) A prestação de trabalho durante o período nocturno;

b) A prestação de trabalho extraordinário;

c) A prestação de trabalho nos dias de descanso e nos dias feriados;

d) A carga, descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

4 — Nos casos de não observância do disposto nas alíneas a), b) e c) do número anterior, a retribuição especial por prestação do trabalho nocturno ou a remuneração do trabalho extraordinário ou do trabalho prestado em dias de descanso ou feriados será três vezes superior à remuneração do trabalho equivalente prestado em período normal, sem prejuízo das sanções pela violação do disposto nesta.

CAPÍTULO X

Previdência

Cláusula 41.ª

(Previdência)

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

2 — As contribuições e os descontos para a Previdência em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efectivamente pagos e recebidos.

Cláusula 42.ª

(Complemento do subsídio de doença)

Em casos de doença superior a oito dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência durante os primeiros trinta dias de baixa e 25 % nos restantes trinta dias.

Cláusula 43.ª

(Trabalhadores sinistrados)

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades patronais diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade patronal obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida pelo trabalhador da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado,

salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3 — No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará até cento e oitenta dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, devolvendo este a respectiva pensão atribuída pela entidade seguradora, quando a receber.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 44.ª

(Comissão paritária)

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

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

3 — A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas na empresa.

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

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de recepção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agenda de trabalho.

6 — Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7 — Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões, mediante credencial para o efeito.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo, nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 45.ª

(Resolução de conflitos de trabalho)

Os conflitos de trabalho surgidos no decurso da vigência desta convenção entre as entidades patronais e trabalhadores à mesma sujeitos serão resolvidos nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 46.ª

(Sanções)

A violação das disposições desta convenção serão punidas com as multas previstas na lei.

Cláusula 47.ª

(Disposições transitórias e manutenção das regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente acordo não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou supressão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente já existentes.

2 — Todas as relações de trabalho entre as empresas do sector de actividade previstas na cláusula 1.ª e os trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes serão reguladas exclusivamente pela presente convenção colectiva.

3 — Nos casos omissos aplicar-se-á a legislação vigente.

CAPÍTULO ANEXO

Livre exercício da actividade sindical

Cláusula 1.ª

(Livre exercício da actividade sindical — Princípios gerais)

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a profissão ou categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — A empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.ª

(Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicação ou 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.

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.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 3.ª

(Delegados sindicais)

1 — O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

- a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado sindical.
- b) Sede, filial ou delegação com 50 a 90 trabalhadores sindicalizados — dois delegados sindicais.
- c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados sindicais.
- d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados sindicais.
- e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula $6 + \frac{n-500}{200}$, representando n o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de três.

4 — A direcção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações

sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 4.ª

(Crédito de horas)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou do secretariado da comissão sindical.

2 — As faltas dadas no exercício da actividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3 — Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, os interessados deverão avisar por escrito a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, sempre que possível.

4 — O crédito de horas previsto no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efectivo e confere direito à remuneração.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês.

Cláusula 5.ª

(Cobrança da quotização sindical)

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

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

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e à empresa respectiva, podendo a sua remessa à empresa ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste: nome da empresa, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores, por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação, de baixa ou de cessação do contrato, se for caso disso.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares:

Chefe de brigada/supervisor. — É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar soluções aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante chefe/controlador, cabe-lhe substituí-lo.

Contínuo. — Trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta os serviços enumerados para os contínuos.

Porteiro. — O trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias e receber correspondência.

Trabalhador de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Vigilante. — É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de *contrôle* para provar que fez as rondas nas horas prescritas; controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

Vigilante chefe/controlador. — É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de dez e um máximo de quinze locais de trabalho, recolhendo o serviço (fitas de *contrôle* e mensagens) e promovendo o respectivo *contrôle*, dando conta da sua actividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá também desempenhar serviços de estática.

B) Trabalhadores electricistas:

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

Técnico de electrónica. — O trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos

tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projecta e estuda alterações de esquemas e planos de cablagem; detecta os defeitos usando geradoras de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes, segundo os esquemas técnicos.

Oficial electricista de sistema de alarmes. — É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e re-

para sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem eléctrica e electrónica, de detecção, transmissão audível e visual, *contrôle* de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios eléctricos, efectuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

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

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

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

C) Trabalhadores telefonistas:

Telefonista. — O profissional que opera numa cabina ou central ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

D) Trabalhadores do comércio:

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadoria ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre as mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

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

E) Trabalhadores cobradores:

Cobrador. — O trabalhador que efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços

externos que executa funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informação ou fiscalização.

ANEXO II

Tabela salarial

Graus	Categorias	1 de Agosto de 1978	1 de Janeiro de 1979
I	Encarregado electricista ... Encarregado de armazém	12 500\$00	13 000\$00
II	Técnico de electrónica ...	11 000\$00	11 500\$00
III	Chefe de brigada/supervisor Oficial electricista de sistema de alarmes	10 500\$00	11 000\$00
IV	Controlador/vigilante-chefe Fiel de armazém	9 500\$00	10 000\$00
V	Cobrador Pré-oficial electricista de sistema de alarmes do 2.º ano	9 000\$00	9 500\$00
VI	Vigilante (a) Telefonista Porteiro Contínuo Pré-oficial electricista de sistema de alarmes do 1.º ano Servente ou auxiliar de armazém	7 500\$00	8 000\$00
VII	Trabalhador/a de limpeza Ajudante de electricista de sistema de alarmes do 2.º ano	6 750\$00	7 250\$00
VIII	Ajudante de electricista de sistema de alarmes do 1.º ano	6 000\$00	6 500\$00
IX	Paquete de 16/17 anos ... Aprendiz de electricista do 2.º período	5 500\$00	6 000\$00
X	Paquete de 14/15 anos ... Aprendiz de electricista do 1.º período	5 000\$00	5 500\$00

(a) Os trabalhadores vigilantes que desempenham as seguintes funções terão os seguintes subsídios mensais:

Rondista de distrito — 1000\$;
Eskalador — 1500\$;
Chefe de grupo — 300\$.

Nota. — Estes subsídios pressupõem o desempenho efectivo das funções pelas quais são atribuídos. Se se vencerem durante mais de um ano consecutivo, serão integrados na retribuição do respectivo trabalhador se este deixar de desempenhar as funções pelas quais lhe são atribuídos.

ANEXO III

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

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

Encarregado de electricista.
Encarregado de armazém.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:
Técnico de electrónica.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:
Fiel de armazém.

5.3 — Produção:
Chefe de brigada/supervisor.
Controlador/vigilante-chefe.
Oficial electricista de sistema de alarmes.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:
Telefonista.
Porteiro.
Contínuo.
Cobrador.
Servente ou auxiliar de armazém.

6.2 — Produção:
Pré-oficial electricista.
Vigilante.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativa, comércio e outras:
Trabalhador de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante.
Aprendiz.
Paquete.

Pela Securitas — Vigilância e Alarmes, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Ronda — Serviço de Prevenção, Vigilância e Segurança, L.d.a.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Securicor — Sociedade Portuguesa de Vigilância e Prevenção, L.d.a.:

Pelo Grupo 8 — Vigilância e Prevenção Electrónica, L.d.a.:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares:
Carlos Manuel Alves Trindade.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:
Carlos Manuel Alves Trindade.

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

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:
João Inácio Freitas.

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

Depositado em 21 de Março de 1979, a fl. 18 do livro n.º 2, com o n.º 72/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT entre a Empresa de Betão Pronto e a Feder. Reg. dos Sind. de Escritórios da Região Norte e outros — Rectificação

No anexo v «Estrutura dos níveis de qualificação conforme o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho», da convenção em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1978, por erro na publicação não foi incluída a categoria de escriturário de 3.ª classe.

Assim, impõe-se proceder à rectificação do erro cometido, como segue:

Em «5.1 — Administrativos» do anexo v do ACT referenciado, onde se lê: «Escriturário de 1.ª e 2.ª classes», deve ler-se: «Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO DO DISTRITO DE LISBOA

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações

ARTIGO 1.º

1 — É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, que abreviadamente se poderá designar por Sítese.

2 — O Sítese é uma associação sindical que integra os trabalhadores por conta de outrem, nele livremente inscritos, que exerçam funções profissionais de escritório e/ou no sector de serviços.

ARTIGO 2.º

1 — O âmbito do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Sítese — é o do distrito de Lisboa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, podem ainda inscrever-se como sócios os trabalhadores da categoria que se situem no âmbito geográfico actual da Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes.

3 — O Sítese tem a sua sede em Lisboa.

4 — O Sítese poderá constituir delegações ou outras formas de representação equivalentes.

CAPÍTULO II

Princípios, objectivos e meios

Princípios

ARTIGO 3.º

1 — O Sítese, como associação sindical, é independente do Estado, dos partidos e das organizações políticas, das religiões, do patronato.

2 — O Sítese, para além do princípio da independência citado no número anterior, perfilha como princípios fundamentais da sua acção:

- a) A democracia política como meio de alcançar a democracia económica, social e cultural;
- b) A instituição do estado de direito, como garantia de igualdade perante a lei;
- c) A plena validade no plano interno dos direitos fundamentais consagrados na Declaração Universal dos

Direitos do Homem, como garantes da igualdade de oportunidades e da exclusão de todas as formas de discriminação;

- d) A prática do sindicalismo democrático, em conformidade com os princípios da liberdade sindical definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o objectivo da defesa dos legítimos direitos dos trabalhadores de escritório e serviços e da sua unidade;
- e) A realização dos ideais da liberdade, igualdade e solidariedade.

3 — O Sítese adopta ainda como princípios específicos, justificativos da sua acção:

- a) O direito ao trabalho é à sua livre escolha;
- b) O direito à livre negociação de convenções colectivas de trabalho;
- c) O direito à greve;
- d) O direito à segurança de emprego permanente, em condições de higiene e segurança, de harmonia com a personalidade e as aptidões de cada trabalhador;
- e) O direito à formação e orientação profissionais;
- f) O direito dos trabalhadores e das suas organizações em participarem na definição, no planeamento e no controlo da política económica e social do País, bem como na elaboração da legislação do trabalho;
- g) O direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice, por intermédio de um sistema nacional e integrado de segurança social;
- h) O direito de uma política social de protecção aos jovens trabalhadores e aos estudantes;
- i) O direito a uma absoluta igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia ou religião.

Objectivos

ARTIGO 4.º

1 — O Sítese tem como objectivo geral a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual estejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, em solidariedade e cooperação com outras organizações democráticas de trabalhadores, nacionais e internacionais.

2 — O Sítese tem como objectivos principais:

- a) Lutar pela satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;

- b) Propor, negociar e outorgar livremente convenções colectivas de trabalho;
- c) Promover a formação sindical dos seus associados, assim como a sua formação e orientação profissionais;
- d) Prestar assistência sindical jurídica e judiciária aos seus associados;
- e) Promover actividades que favoreçam os tempos livres dos trabalhadores, designadamente a consciencialização dos seus problemas, e desenvolver, apoiar e incentivar acções culturais para o seu preenchimento;
- f) Aderir a organizações sindicais, nacionais e internacionais, nos precisos termos destes estatutos;
- g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, por sua iniciativa ou a consulta de outras organizações sindicais ou organismos oficiais;
- h) Fiscalizar o cumprimento das leis do trabalho em geral e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em particular;
- i) Participar activamente no movimento cooperativista, por forma a proporcionar benefícios aos associados e como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação para a obtenção da democracia económica;
- j) Gerir e administrar instituições de carácter social, individualmente ou em colaboração com outros sindicatos;
- k) Participar em todas as associações sindicais em que esteja filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando contrárias aos princípios definidos por estes estatutos;
- l) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei lhe forem cometidas.

Meios

ARTIGO 5.º

Para prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o Site se deve:

- a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objectivos definidos nestes estatutos;
- b) Promover no seu seio o diálogo como forma de dirimir os pontos de vista eventualmente não concordantes;
- c) Promover análises críticas e debates colectivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possíveis;
- d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos trabalhadores que nele se possam inscrever;
- e) Fomentar e desenvolver a actividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos;
- f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua actividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;
- g) Salvaguardar que os seus associados tenham do mundo do trabalho em geral e do mundo sindical em particular uma visão tão ampla quanto possível;
- h) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;
- i) Promover, apoiar ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico-profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;
- j) Fomentar a criação e o desenvolvimento de cooperativas, bem como de outras estruturas que possam minorar o aumento do custo de vida, contribuindo assim para um melhor bem-estar dos trabalhadores por conta de outrem;
- k) Fomentar a participação no *contrôle* dos planos económico-sociais, nomeadamente no Conselho Nacional do Plano e Conselho Nacional de Rendimentos e Preços, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;
- l) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica;
- m) Garantir o direito de tendência;
- n) Decretar a greve e pôr-lhe termo.

CAPÍTULO III

Da inscrição, direitos e deveres dos sócios

ARTIGO 6.º

1 — A qualidade de sócio adquire-se:

- a) Por inscrição através do preenchimento de proposta-tipo apresentada à direcção, assinada pelo próprio, acompanhada de duas fotografias tipo «passe»;
- b) A proposta de candidatura poderá ser entregue pelo candidato na delegação que eventualmente exista na área onde labore ou resida;
- c) A inscrição pode ser recusada por motivos devidamente fundamentados.

2 — Não podem ser sócios os candidatos que por factos devidamente comprovados não ofereçam garantia de respeito e observância pelos princípios consignados nos artigos 3.º e 4.º dos presentes estatutos.

3 — Da eventual recusa de inscrição cabe recurso para o conselho permanente.

4 — O recurso, devidamente fundamentado, poderá ser apresentado pelo candidato no prazo de quinze dias após o conhecimento da decisão.

5 — A decisão do conselho permanente será tomada na primeira reunião que se realize após a apresentação do recurso.

6 — O recurso tem efeito suspensivo, não podendo porém o candidato, enquanto a decisão estiver pendente, eleger ou ser eleito.

ARTIGO 7.º

1 — A readmissão dos associados que tenham perdido a qualidade de sócios, nos termos do disposto nas alíneas b) e c) do artigo 12.º, implica, salvo decisão em contrário da direcção, devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

2 — Para efeitos de readmissão os candidatos deverão observar o disposto no artigo 6.º

ARTIGO 8.º

Mantém a qualidade de sócios, com os inerentes direitos, regalias e obrigações, excepto quanto ao pagamento das quotas, aqueles que fiquem no desemprego, desde que o declarem.

ARTIGO 9.º

1 — São considerados sócios todos os candidatos que após o decurso do prazo de três meses, contados da data de apresentação da candidatura, não hajam sido notificados de qualquer impedimento.

2 — São direitos dos sócios:

- a) Beneficiar dos direitos consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes;
- b) Beneficiar, especialmente, das regalias e direitos consignados nos instrumentos de regulamentação colectiva outorgados pelo Site e que lhes sejam aplicáveis;
- c) Participar, plena e livremente, na actividade sindical, nomeadamente nas reuniões ou assembleias, discutindo, propondo e votando as propostas e moções que entendam úteis, com salvaguarda dos princípios democráticos e direitos dos demais associados;
- d) Expressar, com a mais completa liberdade, as suas opiniões sobre todas e quaisquer questões de interesse colectivo;
- e) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes e demais órgãos e cargos de representação sindical, nas condições, termos, forma e limites fixados pelos presentes estatutos;
- f) Informar-se e ser informado sobre toda a actividade sindical e examinar a escrita, as contas, os livros e demais documentos do Sindicato que periodicamente e para esse efeito serão postos à disposição dos associados;
- g) Impugnar, junto do congresso, os actos dos corpos gerentes que sejam ilegais ou antiestatutários;

- h) Beneficiar de todos os serviços criados pelo Sítese nos termos dos presentes estatutos ou dos respectivos regulamentos;
- i) Solicitar o patrocínio do Sítese sempre que tal se justifique;
- j) Possuir o cartão de identificação de sócio e receber gratuitamente um exemplar dos estatutos e regulamentos internos do Sítese, bem como dos instrumentos de regulamentação colectiva outorgados por este, pelos quais se encontrem abrangidos;
- k) Frequentar as instalações do Sítese, podendo efectuar nelas reuniões com outros associados, dentro dos objectivos estatutários e em conformidade com as disponibilidades existentes;
- l) Receber do Sítese um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente deixarem de receber por motivo do desempenho de qualquer cargo sindical, por acção ou actuação em defesa dos direitos do Sítese ou como consequência destes e dentro das disponibilidades existentes;
- m) Beneficiar dos serviços prestados por quaisquer instituições dependentes do Sítese ou a ele associadas e nos termos fixados pelos respectivos regulamentos aprovados em congresso;
- n) Deixar, voluntariamente e em qualquer altura, de ser associado, mediante comunicação por escrito à direcção.

ARTIGO 10.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas assembleias, reuniões e demais actividades sindicais e, bem assim, nas assembleias ou plenários de empresa de sector de actividade económica;
- c) Divulgar e defender os objectivos do Sítese e pugnar pela sua dignificação;
- d) Diligenciar por exercer sempre e em quaisquer circunstâncias o seu direito de voto;
- e) Exercer com diligência e espírito de sacrifício os cargos para que foram eleitos;
- f) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos competentes, de acordo com os estatutos e sem quebra da sua liberdade sindical e direito de opinião;
- g) Pagar pontualmente a sua quota;
- h) Agir solidariamente na defesa dos interesses da classe;
- i) Comunicar ao Sítese, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência ou de local de trabalho;
- j) Zelar pelo cumprimento escrupuloso do instrumento de regulamentação colectiva que lhe seja aplicável;
- k) Manter-se informado da actividade do Sítese;
- l) Devolver o cartão sindical quando haja perdido a qualidade de sócio.

ARTIGO 11.º

Estão isentos do pagamento de quota os associados referidos no artigo 8.º e ainda os que, por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou outro impedimento involuntário prolongado deixem de receber as respectivas retribuições, contanto que tal facto tenha sido comunicado oportunamente ao Sítese.

ARTIGO 12.º

Perdem a qualidade de sócio todos os que:

- a) Deixem de exercer actividade ou profissão abrangida pelo âmbito do Sítese ou se integrem noutro sindicato;
- b) Se retirem voluntariamente do Sítese, mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não fizerem no prazo de trinta dias após a recepção do aviso;
- d) Hjam sido punidos com pena de expulsão.

ARTIGO 13.º

1 — A quotização mensal é de 1 % e incide sobre as retribuições ilíquidas.

2 — Exceptuam-se do número anterior os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma, cuja quota mensal é de 0,25 % sobre o valor da pensão ou reforma auferida.

CAPITULO IV

Regime disciplinar

ARTIGO 14.º

Aos sócios que por força do disposto nos artigos 15.º e 16.º sejam instaurados processos disciplinares poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- 1) Repreensão por escrito;
- 2) Repreensão registada;
- 3) Suspensão até trinta dias;
- 4) Suspensão superior a trinta e até cento e oitenta dias;
- 5) Expulsão.

ARTIGO 15.º

1 — As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infracção e culpabilidade do infractor.

2 — Incorrem sempre na aplicação de sanções disciplinares todos os sócios que desrespeitarem os presentes estatutos.

ARTIGO 16.º

1 — As sanções disciplinares previstas no artigo 14.º são da exclusiva competência da comissão disciplinar, com recurso para o congresso, que delibera em última instância.

2 — O recurso deve ser interposto por quem tenha legitimidade para o fazer, no prazo de quinze dias após o conhecimento da sanção aplicada, por carta registada sob aviso de recepção, devidamente fundamentada e a expedir para o congresso.

3 — O recurso implica a suspensão da aplicação da pena e o congresso que deve deliberar sobre os fundamentos e pretensão do requerente será o primeiro que se realizar após a apresentação do recurso.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com a pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

ARTIGO 17.º

É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infractor.

ARTIGO 18.º

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios pertinentes de defesa.

ARTIGO 19.º

1 — O processo disciplinar inicia-se a partir do despacho que o determine.

2 — Será sempre precedido de uma fase preliminar necessariamente inquisitorial e sem sujeição ao princípio do contraditório, com a duração máxima de trinta dias.

3 — No termo da fase preliminar o processo poderá ser arquivado ou aberto.

4 — A abertura do processo tem por fundamento despacho que o determine e segue-se-lhe a formulação da nota de culpa.

5 — A nota de culpa conterá a descrição dos factos que são imputados, sempre que possível com a indicação do tempo e lugar, terminando com a especificação das disposições estatutárias que foram violadas.

6 — A nota de culpa será sempre reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dele dará recibo no original, ou, em impossibilidade de tal prática, será esta remetida por carta registada e sob aviso de recepção.

7 — O sócio formulará a sua defesa, também por escrito, no prazo de vinte dias a contar da entrega da nota de culpa ou

da data da recepção da carta, podendo requerer as diligências pertinentes à descoberta da verdade e apresentar as testemunhas que entender, no máximo de dez.

8 — A decisão será, em princípio, tomada no prazo de quarenta e cinco dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excepcionalmente prorrogado até ao limite de mais quarenta e cinco dias se a comissão disciplinar o entender necessário.

9 — Nenhuma sanção poderá ser executada sem que o sócio seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, por carta registada e sob aviso de recepção.

ARTIGO 20.º

1 — O poder disciplinar será exercido, nos termos dos presentes estatutos, por uma comissão disciplinar composta por cinco membros eleitos pelo conselho permanente após as eleições dos corpos gerentes.

2 — Esta comissão poderá ser a todo o tempo destituída pelo congresso ou por quem o represente, que procederá à respectiva substituição, total ou parcial, através de nova eleição.

3 — A eleição será feita por listas, podendo ser eleitos quaisquer sócios no pleno uso dos seus direitos.

4 — A comissão disciplinar é obrigada a comunicar as suas decisões à direcção e ao congresso.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do Sindicato

ARTIGO 21.º

1 — São órgãos do Sindicato:

- a) A assembleia geral eleitoral;
- b) O congresso;
- c) O conselho permanente;
- d) O conselho coordenador;
- e) A direcção;
- f) A comissão fiscalizadora de contas;
- g) A comissão disciplinar.

2 — Constituem os corpos gerentes o conselho coordenador, a direcção e a comissão fiscalizadora de contas.

ARTIGO 22.º

1 — Os membros dos corpos gerentes, definidos no n.º 2 do artigo 21.º, são eleitos por voto directo, universal e secreto.

2 — A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

3 — Os membros dos corpos gerentes tomarão posse e entrarão em funções três dias após a divulgação e publicação do apuramento do resultado das eleições.

4 — A posse é conferida pelo conselho coordenador.

5 — Consideram-se eleitos para os corpos gerentes os membros da lista nominativa mais votada de entre as listas concorrentes.

6 — Os delegados ao congresso são eleitos, pelo método da média mais alta de Hondt, de entre as listas nominativas concorrentes, coincidindo o termo do seu mandato, em princípio, como o termo da primeira reunião do congresso.

7 — A eleição dos corpos gerentes é sempre coincidente com a eleição dos delegados ao congresso.

8 — Os membros do conselho permanente são sempre eleitos pelo congresso na sua primeira reunião, em escrutínio directo e secreto, sendo a duração do seu mandato de três anos.

9 — Os membros do conselho permanente tomam posse e entram em funções no dia imediato ao da sua eleição, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

10 — Os membros dos corpos gerentes ou do conselho permanente, individual, parcial ou colectivamente só podem ser destituídos por deliberação do congresso, o qual reunirá expressamente para o efeito, por proposta de qualquer dos órgãos

do Sindicato enunciados no n.º 1 do artigo 21.º dos presentes estatutos.

11 — A destituição da maioria dos membros de qualquer órgão, importa a destituição do mesmo, na sua totalidade.

12 — Não haverá lugar à realização de eleições gerais extraordinárias e antecipadas se a destituição ocorrer dentro do período de seis meses que precederem a data prevista para a realização das eleições ordinárias.

13 — Não haverá também lugar à realização de eleições antecipadas se se mantiverem em funções a maioria dos membros eleitos para cada órgão.

14 — Salvo o disposto no n.º 17 do presente artigo, as eleições gerais antecipadas serão realizadas pela forma e nos termos do número seguinte.

15 — É ao congresso, reunido expressamente para o efeito, que compete eleger, até ao termo do mandato dos corpos gerentes a substituir, os elementos que completarão esse mandato, na sua totalidade, sem prejuízo do disposto no n.º 12 deste artigo.

16 — As eleições decorrerão pela apresentação de listas, subscritas por pelo menos 10 % dos delegados ao último congresso, ou por 30 % dos membros do conselho permanente.

17 — Na hipótese de os corpos gerentes, na sua totalidade, renunciarem ao mandato que lhes for conferido, e sempre sem prejuízo do disposto no n.º 12, haverá lugar, no prazo máximo de noventa dias, a eleições gerais antecipadas, por escrutínio directo, universal e secreto.

18 — Em qualquer hipótese, quer as eleições se processem no congresso ou por recurso a eleições por escrutínio directo, universal e secreto os corpos gerentes em exercício continuarão em funções até à posse dos membros dos novos corpos gerentes.

ARTIGO 23.º

1 — O congresso é o órgão superior do sindicato, salvo nos casos de competência exclusiva da assembleia geral eleitoral, e é constituído por um colégio de delegados eleitos em assembleia geral eleitoral por voto universal, directo e secreto, pela aplicação do princípio da média mais elevada de Hondt.

2 — A assembleia geral eleitoral que elege os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pela direcção.

3 — O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será fixado pela direcção e ratificado pelo conselho permanente e será calculado em função do número de associados por círculo.

4 — Por inerência são delegados ao congresso os membros do conselho coordenador, da direcção e da comissão fiscalizadora de contas.

ARTIGO 24.º

1 — São atribuições do congresso:

- a) Eleger o conselho permanente;
- b) Destituir os membros dos corpos gerentes ou o conselho permanente;
- c) Eleger os corpos gerentes sempre que tal ocorra, nos termos do artigo 22.º;
- d) Deliberar sobre a associação ou fusão do Sindicato com outras organizações sindicais ou sobre a sua extinção;
- e) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- f) Decidir, em última instância, nos recursos para ele interpostos, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- h) Deliberar sobre qualquer assunto que seja considerado de superior interesse para o Sindicato ou que possa afectar gravemente a sua actividade;
- i) Pronunciar-se e autorizar o conselho coordenador a convocar a assembleia geral sempre que por lei certas decisões devam ser tomadas por esta.

2 — As deliberações do congresso só se tornam vinculativas se forem tomadas com a presença de mais de metade dos delegados e se constarem da ordem de trabalhos.

ARTIGO 25.º

1 — O Congresso reúne ordinariamente de três em três anos e extraordinariamente a pedido de:

- a) 20 % dos delegados ao congresso anterior;
- b) Do conselho permanente;
- c) Da direcção.

2 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser dirigidos ao presidente do conselho coordenador, dele constando obrigatoriamente a ordem de trabalhos, que este não poderá alterar, devidamente fundamentada.

ARTIGO 26.º

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho coordenador, devendo o anúncio de convocação ser publicado em três dos jornais nacionais de maior tiragem e enviado para os delegados com a antedecência mínima de trinta dias, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — A convocação para a reunião ordinária do congresso deverá ser seguida, no prazo mínimo de trinta dias, da convocação da assembleia eleitoral.

3 — Quando o congresso a reunir extraordinariamente tenha sido requerido nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho coordenador deverá convocá-lo, se possível, no prazo mínimo de trinta dias após a recepção do pedido.

4 — O anúncio de convocação deverá conter a ordem de trabalhos, dia, hora e local de realização do congresso.

ARTIGO 27.º

1 — As deliberações do congresso não serão válidas se nelas não tomar parte mais de metade dos delegados.

2 — Salvo decisão em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria simples.

3 — Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços dos presentes.

4 — O congresso funcionará em sessão contínua até se esgotar a ordem de trabalhos.

5 — Se o volume de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pelo conselho coordenador, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos seis meses seguintes.

6 — Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso.

7 — A mesa do congresso será constituída pelo conselho coordenador.

ARTIGO 28.º

1 — O conselho permanente é constituído por trinta e nove membros eleitos pelo congresso, de entre os delegados eleitos, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt.

2 — Do conselho permanente farão ainda parte todos os membros do conselho coordenador, quatro membros da direcção por esta designados e três membros da comissão fiscalizadora de contas designados por esta.

3 — A mesa do conselho permanente será constituída pelo conselho coordenador.

4 — As deliberações do conselho permanente não serão válidas se nelas não tomar parte mais de metade dos seus membros.

ARTIGO 29.º

1 — O conselho permanente reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente:

- a) A pedido de 10 % dos delegados ao congresso no pleno gozo dos seus direitos de sócios;
- b) A pedido da direcção;
- c) A pedido de um terço dos seus membros.

2 — Cabe sempre ao conselho coordenador convocar o conselho permanente.

3 — Quando se trate de reunião extraordinária deve o conselho coordenador convocar o conselho permanente no prazo máximo de trinta dias.

4 — Nos restantes casos, as reuniões do conselho permanente devem ser convocadas com um mínimo de sete dias de antecedência.

ARTIGO 30.º

Compete ao conselho permanente zelar 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) Aprovar orçamentos extraordinários por despesas não previstas;
- c) Resolver os diferendos entre órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, após parecer da comissão disciplinar;
- d) Deliberar acerca da declaração de greve sob proposta da direcção, quando a sua duração for superior a dez dias;
- e) Fixar as condições de utilização do fundo de greve;
- f) Nomear os membros substitutos dos órgãos de gestão sempre que estes, nos termos do artigo 22.º, se demitam, sejam exonerados ou renunciem ao mandato;
- g) Eleger representantes do Sindicato nas organizações em que este se encontre filiado;
- h) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas e outras ou a adesão a outras já existentes;
- i) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do Sítese lhe apresentem;
- j) Actualizar ou adaptar-se, sempre que necessário, à política e estratégias sindicais definidas pelo congresso;
- k) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência exclusiva do congresso, salvo delegação expressa deste;
- l) Eleger a comissão disciplinar ou outras comissões que julgue convenientes ou que lhe sejam solicitadas pelos órgãos do Sítese e destituí-las quando o achar oportuno.

ARTIGO 31.º

1 — A direcção é o órgão responsável pela gestão do Sítese e é constituída por quinze membros.

2 — A direcção é um órgão colegial e os membros eleitos definirão, na sua primeira reunião, as funções de cada um e nomearão de entre si o presidente, o vice-presidente, o tesoureiro, bem como os quatro membros que, por inerência, fazem parte do conselho permanente.

ARTIGO 32.º

1 — São atribuições da direcção:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sítese de acordo com os estatutos e a orientação definida pelo congresso e conselho permanente;
- b) Dar execução às deliberações do congresso e conselho permanente;
- c) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- d) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março do ano seguinte, ao conselho permanente, o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de Novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- f) Submeter à apreciação e aprovação do conselho permanente ou do congresso os assuntos sobre que estatutariamente se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;

- g) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sítese;
- h) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho, depois do parecer das comissões profissionais e ou comissões interprofissionais e consultar pelos meios que julgar conveniente ou necessários os trabalhadores por elas abrangidas;
- i) Remeter à comissão disciplinar todos os casos passíveis de sanções disciplinares;
- j) Deliberar, sob parecer do conselho permanente, acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas e outras ou a adesão às já existentes;
- k) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições, sempre que o julgue necessário;
- l) Regularizar o número de atribuições dos delegados sindicais nas empresas ou zonas que julgue conveniente, em conformidade com a lei;
- m) Propor ao conselho permanente greves por um período superior a dez dias;
- n) Propor ao conselho permanente a criação das comissões assessoras que considere necessárias;
- o) Representar o Sítese em juízo e fora dele;
- p) Elaborar as actas das suas reuniões;
- q) Exercer as demais atribuições que por lei ou pelos estatutos lhe sejam atribuídas, consultando os outros órgãos sempre que tal se torne necessário.

ARTIGO 33.º

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por semana.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples desde que esteja presente mais de metade dos seus elementos, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do Sítese.

4 — Compete ao presidente da direcção, em especial:

- a) Coordenar as reuniões da direcção;
- b) Representar a direcção;
- c) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direcção.

ARTIGO 34.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2 — As actas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes quando delas tomarem conhecimento, o que se deverá verificar no mais curto espaço de tempo, sob pena de terem de apresentar a respectiva justificação.

3 — A assinatura de dois membros da direcção é suficiente para obrigar o Sítese, devendo uma das assinaturas ser a do presidente ou de quem o substitua no caso de impedimento daquele, salvo o disposto no número seguinte.

4 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo neste caso fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

ARTIGO 35.º

Conselho coordenador

1 — O conselho coordenador é o órgão que garante o regular funcionamento dos centros de decisão, imprimindo-lhes uma prática democrática no respeito integral pelos estatutos em todas as suas reuniões e deliberações.

2 — O conselho coordenador é composto por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

3 — Os membros do conselho coordenador são por inerência delegados ao congresso e membros do conselho permanente.

4 — Os membros do conselho coordenador constituem a mesa da assembleia geral e eleitoral e a mesa do congresso e

presidem às reuniões do conselho permanente, podendo ainda assistir apenas com direito ao uso da palavra, mas sem direito a voto, às reuniões da direcção e da comissão fiscalizadora de contas.

ARTIGO 36.º

Compete ao conselho coordenador:

- a) Presidir à assembleia geral e eleitoral;
- b) Assegurar o bom funcionamento do congresso e do conselho permanente;
- c) Dirigir as reuniões de acordo com a ordem de trabalhos e o respectivo regimento;
- d) Elaborar as actas, tomando notas e registando as intervenções dos delegados ou membros do congresso ou conselho permanente e respectivas deliberações;
- e) Proceder à nomeação das comissões que entender necessárias ao bom funcionamento dos órgãos a que preside;
- f) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso, do conselho permanente ou da mesa da assembleia geral ou eleitoral.

ARTIGO 37.º

1 — Compete, em especial, ao presidente do conselho coordenador:

- a) Presidir às assembleias gerais e/ou eleitorais, às reuniões do congresso e do conselho permanente, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respectivos trabalhos;
- b) Conceder a palavra aos delegados ou membros e assegurar a ordem dos debates, impedindo que estes se tornem injuriosos ou ofensivos, e retirar-lhes a palavra, quando persistirem em conduta inconveniente;
- c) Manter a ordem e a disciplina;
- d) Admitir ou rejeitar as propostas, moções, reclamações e os requerimentos feitos pelos delegados ou membros;
- e) Pôr à votação as propostas, moções e os requerimentos admitidos;
- f) Assinar os documentos em nome da mesa da assembleia geral e eleitoral, do congresso ou do conselho permanente;
- g) Velar pelo cumprimento dos estatutos, dos regimentos e das resoluções dos órgãos a que preside.

2 — O presidente será substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente e, no impedimento deste, por um dos secretários.

ARTIGO 38.º

Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar a matéria a submeter à votação;
- b) Organizar as inscrições dos delegados ou membros que pretenderem usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente referente às reuniões efectuadas ou a efectuar e assiná-lo, juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas de todas as reuniões;
- f) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos.

ARTIGO 39.º

Comissão fiscalizadora de contas

A comissão fiscalizadora de contas é constituída por onze elementos, que escolherão entre os seus membros, na sua primeira reunião, o presidente, bem como os três elementos que por inerência fazem parte do conselho permanente.

ARTIGO 40.º

Compete à comissão fiscalizadora de contas:

- a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;

- b) Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamentos apresentados pela direcção;
- c) Assistir às reuniões da direcção quando o julgar necessário, sem direito a voto;
- d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do Sítese;
- e) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o Sítese e que estejam no seu âmbito;
- f) Examinar regularmente a contabilidade das delegações do Sítese;
- g) Elaborar as actas das suas reuniões.

ARTIGO 41.º

Comissões profissionais e interprofissionais

1—As comissões profissionais são constituídas por sócios do Sítese que exerçam as respectivas profissões, no âmbito e área dos instrumentos de regulamentação colectiva já celebrados ou a celebrar, sendo em número nunca inferior a cinco por cada profissão existente no sector abrangido.

2—As comissões profissionais são eleitas em plenário do sector negocial, sob convocatória da direcção, pelos profissionais que representem, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas pelo método da média mais alta de Hondt.

3—Cada comissão profissional elegerá de entre os seus membros e na sua primeira reunião o seu coordenador, que será o delegado à comissão interprofissional do seu sector negocial.

4—As comissões profissionais e interprofissionais têm funções consultivas e de apoio à direcção e ao conselho permanente no que respeita, nomeadamente, à execução da política contratual:

- a) As comissões profissionais e interprofissionais deverão ser consultadas antes de serem encetadas negociações e informadas sobre quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- b) As comissões profissionais e interprofissionais podem ser convocadas pela direcção ou pelo conselho permanente, devendo os seus membros ser avisados individualmente e por escrito com o mínimo de sete dias de antecedência, sempre que possível.

ARTIGO 42.º

Delegados sindicais

1—Os delegados sindicais são sócios do Sítese que, em colaboração com a direcção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho, na empresa ou na zona geográfica pelos quais foram eleitos.

2—O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção de acordo com a lei vigente, se tal não se encontrar já estabelecido no respectivo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3—A eleição dos delegados sindicais far-se-á no local de trabalho, na empresa ou na zona geográfica, por sufrágio directo e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4—Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

5—Os delegados sindicais são eleitos pelo período de um ano, salvo o disposto no n.º 3 do artigo 45.º, findo o qual se procederá a novas eleições, sendo no entanto permitida a reeleição.

a) O seu mandato, de todos ou alguns, pode ser revogado em qualquer momento.

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6—O resultado da eleição será comunicado à direcção através de acta, que deverá ser assinada, pelo menos, por 50 % do número de votantes.

7—Prescinde-se das assinaturas no caso de a direcção enviar um seu representante para assistir ao acto eleitoral.

8—A direcção deverá comunicar à entidade patronal os nomes dos trabalhadores que foram eleitos delegados sindicais, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

ARTIGO 43.º

1—São funções dos delegados sindicais:

- a) Representar na empresa ou zona geográfica a direcção do Sítese;
- b) Ser elo permanente de ligação entre o Sítese e os sócios e entre estes e aquele;
- c) Velar pelo cumprimento da legislação laboral, devendo informar o Sítese das irregularidades verificadas;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sítese cheguem a todos os trabalhadores do sector;
- e) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;
- f) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- g) Participar no plenário de delegados sindicais;
- h) Fazer parte de comissões sindicais de delegados;
- i) Fiscalizar as estruturas de assistência social existentes na respectiva empresa;
- j) Fiscalizar na respectiva empresa as fases de instrução nos processos disciplinares e acompanhá-los;
- k) Cumprir o determinado pela direcção e demais obrigações legais e contratuais.

ARTIGO 44.º

Comissões sindicais

Deverão constituir-se comissões sindicais de delegados sempre que as características das empresas, dos locais de trabalho ou das zonas o justifiquem.

ARTIGO 45.º

1—Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua actividade pelo conselho permanente, a solicitação da direcção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2—Até trinta dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais compete à direcção promover a eleição dos respectivos substitutos.

3—O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição da nova direcção, competindo-lhes, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à tomada de posse dos novos delegados.

ARTIGO 46.º

Assembleia de delegados sindicais

1—A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivo fundamental discutir e analisar a acção sindical desenvolvida e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

2—A assembleia de delegados sindicais é um órgão meramente consultivo do Sítese, não podendo tomar posições públicas, competindo-lhe apenas apresentar as suas conclusões à direcção.

3—A assembleia de delegados sindicais é convocada e presidida pela direcção.

4—A direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sítese sempre que tal se justifique ou que assim o entenda.

ARTIGO 47.º

Delegações e outras formas de representação

1—Poderão ser criadas, por decisão da direcção, delegações regionais ou outras formas de representação do Sítese, bem como suprimir, fundir ou sublinhar as já existentes.

2 — Compete à direcção propor ao conselho permanente um projecto de regulamentação da competência e funcionamento das ditas formas de representação.

CAPÍTULO VI

Fundos

ARTIGO 48.º

1 — Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;
- d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;
- e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2 — Para além do pagamento das despesas normais do Sítese, será constituído um fundo de reserva por inclusão nesta rubrica de 10 % do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção poderá dispor depois de autorizada pelo conselho permanente.

3 — O saldo de cada exercício, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado:

- a) Num fundo de solidariedade para com os associados despedidos ou em greve, num montante nunca inferior a 15 %, cuja utilização será decidida pelo conselho permanente;
- b) O remanescente, para qualquer outro fim dentro do âmbito estatutário, depois de autorizado pelo conselho permanente.

4 — Os documentos ou propostas a enviar pela direcção ao conselho permanente, a fim de ser deliberada ou aprovada a aplicação de fundos, devem ter lugar com, pelo menos, quinze dias de antecedência da data prevista para a respectiva reunião.

CAPÍTULO VII

Eleições

ARTIGO 49.º

1 — O congresso e os corpos gerentes do Sítese serão eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham o mínimo de seis meses de inscrição sindical.

2 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente.

3 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do Sítese, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

ARTIGO 50.º

1 — Compete ao conselho coordenador convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários ou quando se verifique o disposto no n.º 17 do artigo 22.º

2 — A convocatória deverá ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e em três jornais nacionais de maior tiragem, com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias.

3 — O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, horas e locais onde funcionarão as mesas de voto.

4 — A assembleia geral eleitoral reúne:

- a) Ordinariamente, de três em três anos, até 30 de Junho, para eleição dos delegados ao congresso e dos corpos gerentes;

b) Extraordinariamente, sempre que seja convocada pelo conselho coordenador, nos termos dos presentes estatutos.

ARTIGO 51.º

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho coordenador, coadjuvado pelos restantes elementos deste conselho:

- a) O conselho coordenador funcionará, para este efeito, como mesa da assembleia eleitoral;
- b) Nestas funções, 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 para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do Sítese e ouvidas a direcção e a comissão fiscalizadora eleitoral;
- c) Distribuir, de acordo com a direcção, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- d) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações;
- e) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- f) Promover, com a comissão fiscalizadora eleitoral, a constituição das mesas de voto;
- g) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;
- h) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;
- i) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, bem como das referentes ao acto eleitoral, no prazo de setenta e duas horas.

3 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral formada pelo presidente do conselho coordenador e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

- a) Dar parecer 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 relatórios;
- e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

4 — A elaboração e afixação dos cadernos eleitorais compete à direcção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados.

- a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do Sítese durante, pelo menos, dez dias.
- b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais durante o tempo de exposição daqueles, devendo a comissão fiscalizadora eleitoral decidir sobre as reclamações no prazo de quarenta e oito horas.

ARTIGO 52.º

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional, entidade patronal e local de trabalho, até trinta dias antes do acto eleitoral.

- a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção, juntamente com os elementos anteriores.
- b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas mais de mil assinaturas.

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

d) As candidaturas só serão aceites se concorrerem ao congresso e aos corpos gerentes.

e) 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 úteis 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 pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

3 — As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4 — As listas de candidatos e respectivos programas de acção serão afixados na sede do Sindicato e em todas as delegações com quinze dias de antecedência sobre a realização do acto eleitoral.

§ único. A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respectivos programas de acção a serem fornecidos pelas listas para afixação.

5 — As listas de voto serão editadas pelo Sítese, sob o controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

a) As listas deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca ou sinal exteriores e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

b) São nulas as listas que não obedeçam a estes requisitos ou que contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

ARTIGO 53.º

1 — Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de voto em cada local de trabalho onde exerçam a sua actividade mais de vinte e cinco sócios eleitores e nas delegações e sede do Sindicato, ou em locais considerados mais convenientes.

a) Quando num local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima.

b) Se uma assembleia de voto tiver mais de quinhentos eleitores, será desdobrada em tantas quantas o quociente do número de eleitores por quinhentos, arredondando à unidade superior.

c) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8 às 22 horas no caso das delegações e sede.

2 — Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto até dez dias antes das eleições.

3 — O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

4 — A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos n.ºs 1 e 3, até cinco dias antes das eleições.

ARTIGO 54.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;

c) Este sobrescrito seja introduzido neutro e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral por correio registado remetido à mesa de voto a que diz respeito.

4 — Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nos cadernos das mesas de voto a que se referam.

5 — Para terem validade, é preciso que a data do correio não seja posterior à do dia da votação.

6 — A identificação dos sócios será feita através do cartão sindical ou por qualquer outra documentação de identificação com fotografia actualizada.

7 — Para efeitos de voto por correspondência, os boletins de voto devem ser levantados na sede ou delegações até dois dias antes do dia das eleições.

ARTIGO 55.º

1 — Compete 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, após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2 — Poderão ser interpostos recursos, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de dois dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia eleitoral.

3 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do Sítese.

4 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso no prazo de vinte e quatro horas para o conselho permanente, que reunirá no prazo de oito dias, não cabendo recurso legal da sua decisão.

CAPÍTULO VIII

Integração, fusão e dissolução

ARTIGO 56.º

A integração ou fusão do Sítese com outro ou outros sindicatos, bem como a adesão a organizações sindicais nacionais ou internacionais, só se poderá fazer por decisão do congresso, tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

ARTIGO 57.º

1 — A extinção ou dissolução do Sítese só poderá ser decidida pelo congresso desde que votada por mais de dois terços dos delegados em exercício.

2 — No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que a mesma se processará, não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO IX

Revisão, revogação e entrada em vigor

ARTIGO 58.º

Revisão dos estatutos

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

ARTIGO 59.º

Revogação

São revogados os estatutos do Sindicato dos Trabalhadores que Escritório do Distrito de Lisboa publicados no *Diário do Governo*, 3.ª série, n.º 290, de 17 de Dezembro de 1975.

ARTIGO 60.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação

CAPÍTULO X

Disposições transitórias

ARTIGO 61.º

O 1.º Congresso do Sítese realizar-se-á até 30 de Junho de 1980, devendo ser obrigatoriamente incluída na respectiva ordem de trabalhos a revisão dos presentes estatutos.

ARTIGO 62.º

1 — A aprovação dos presentes estatutos implica o funcionamento dos actuais corpos gerentes do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa.

2 — Para os efeitos do número anterior, a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscalizador do Sindicato

dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa exercerão as funções que cabem ao conselho coordenador, direcção e comissão fiscalizadora de contas do Sítese, respectivamente, sendo as funções do conselho permanente atribuídas à reunião conjunta daqueles três órgãos até à entrada em funções dos órgãos eleitos de acordo com os presentes estatutos.

3 — No período que antecede a realização do 1.º Congresso do Sítese, o órgão a quem são transitoriamente atribuídas as funções do conselho permanente terá poderes para exercer todas as acções decorrentes da aplicação do programa de acção dos corpos gerentes do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa votado maioritariamente pela classe em 26 de Janeiro de 1978.

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