

BOLETIM

ANO XLII • 15 DE MAIO DE 1975 • N.º 18

MINISTÉRIO DO TRABALHO

LEGISLAÇÃO

DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO COMPORTAMENTO POR PARTE DE CERTOS SECTORES DO PATRO- NATO SOBRE A SABOTAGEM ECONÓMICA

CONSELHO DA REVOLUÇÃO

Decreto-Lei n.º 207-B/75
de 17 de Abril

Considerando que o Conselho de Ministros anunciou recentemente a próxima nacionalização de sectores da indústria cujo *contrôle* é indispensável para impulsionar e reconverter a economia portuguesa;

Considerando que, em virtude das intenções já declaradas, estão a desenhar-se manobras tendentes à elevação inoportuna de salários nas empresas desses sectores, as quais, comprometendo a sua própria subsistência, se revelariam lesivas da economia nacional;

Considerando a extrema gravidade de tais comportamentos por parte de certos sectores do patronato, claramente reveladora dos intuitos de sabotagem económica que os motivam;

Considerando ainda que é dever do Conselho da Revolução, de acordo com o disposto no n.º 7 do artigo 1.º da Lei n.º 3/75, de 19 de Fevereiro, impedir tais manobras e promover a aplicação aos responsáveis das medidas necessárias;

Nos termos do artigo 6.º da Lei Constitucional n.º 5/75, de 14 de Março, o Conselho da Revolução decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º — 1. É vedado aos administradores, directores, mandatários, gerentes ou quaisquer pessoas responsáveis pela gestão das empresas a que se referem os anexos 4 e 5 do Decreto-Lei n.º 203-C/75, de 15 de Abril, acordarem ou prometerem quaisquer alterações aos salários, remunerações, regalias e quaisquer outros benefícios em vigor nas respectivas empresas.

2. São nulos e de nenhum efeito os acordos e promessas já celebrados desde que tenham ocorrido em data posterior a 15 de Abril de 1975.

3. As dúvidas resultantes da aplicação do n.º 1 poderão ser resolvidas, a pedido de qualquer das partes interessadas, por decisão do Conselho de Ministros, que, poderá delegar essa competência.

Art. 2.º Os contratos colectivos de trabalho cujo campo de aplicação se estenda a trabalhadores das empresas referidas no artigo 1.º e cujo período de vigência entretanto termine serão apresentados, para estudo, ao Ministério do Trabalho.

Art. 3.º — 1. Constitui crime de sabotagem económica a prática de algum dos factores mencionados no n.º 1 do artigo 1.º

2. Os administradores, directores, mandatários ou gerentes que infringirem o disposto no n.º 1 do artigo 1.º serão punidos com pena de prisão maior de dois a oito anos e multa de 1 000 000\$ a 100 000 000\$.

Art. 4.º — 1. Os arguidos do crime previsto e punido no artigo anterior serão detidos até que o respectivo processo seja enviado aos tribunais comuns para julgamento.

2. No regime de prisão preventiva aplicar-se-á o que se encontra estabelecido para o foro militar.

Art. 5.º Este diploma entra imediatamente em vigor.

Visto e aprovado em Conselho da Revolução.

Promulgado em 17 de Abril de 1975.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

(Publicado no 2.º suplemento ao *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 90, de 17 de Abril de 1975.)

DESPACHOS NORMATIVOS

SUSPENSÃO DAS ADMINISTRAÇÕES DAS EMPRESAS CONHECIDAS COMO DO GRUPO PÃO DE AÇÚCAR E NOMEAÇÃO, EM SUA SUBSTITUIÇÃO, DA ACTUAL COMISSÃO ADMINISTRATIVA DA SUPA — COMPANHIA PORTUGUESA DE SUPERMERCADOS, S. A. R. L.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Tendo em conta o acautelamento dos interesses de centena e meia de trabalhadores; a existência de vínculos societários e financeiros entre a Supa — Companhia Portuguesa de Supermercados, S. A. R. L., e as sociedades adiante referidas, que é indispensável clarificar, para uma adequada estruturação com vista a conseguir-se um perfeito funcionamento das empresas conhecidas como do grupo Pão de Açúcar;

Considerando ainda a ausência dos elementos das respectivas administrações que, notoriamente, põe em destaque o manifesto desinteresse destes elementos pela gestão destas empresas e a difícil situação económica e financeira que, por via deste desinteresse, se tem vindo a agravar de alguns meses a esta parte, conforme constatação das respectivas comissões de trabalhadores, na sequência do meu despacho de 25 de Março de 1975 publicado no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 81, de 7 de Abril, e ao abrigo do disposto no artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 660/74, de 25 de Novembro, determino:

1. Sejam suspensas as administrações das empresas Planco — Comércio Internacional, S. A. R. L.; Sol-

nave — Comércio e Distribuição, S. A. R. L.; P. A. — Empreendimentos, S. A. R. L.; Sociedade Comercial Silvas (Primós), S. A. R. L.; Planalto Imobiliária, S. A. R. L., e Novagesta — Gestão de Empresas, S. A. R. L., correntemente tidas como do grupo Pão de Açúcar.

2. Nomeio, para substituir aquelas administrações, a actual comissão administrativa da Supa — Companhia Portuguesa de Supermercados, S. A. R. L., nomeada por meu despacho de 25 de Março de 1975, publicado no *Diário do Governo*, 1.ª série, de 7 de Abril corrente, a fim de, relativamente àquele grupo de associadas desta empresa:

- a) Efectuar todas as diligências necessárias, tendentes ao estudo da situação económica e financeira das citadas empresas, com vista ao seu saneamento e reconversão;
- b) Apurar das responsabilidades decorrentes da gestão passada;
- c) Apresentar, logo que possível, propostas de solução concretas.

3. À comissão administrativa ora designada são cometidos, para além do exercício das funções normais de gestão e administração, com vista a um perfeito funcionamento das empresas, os poderes consignados no n.º 3 do artigo 4.º do citado Decreto-Lei n.º 660/74.

Presidência do Conselho de Ministros, 22 de Abril de 1975. — O Primeiro-Ministro, *Vasco dos Santos Gonçalves*.

(Publicado no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 101, de 2 de Maio de 1975.)

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

Alteração em Bol. 24/75

REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO PARA OS PORTEIROS DOS PRÉDIOS URBANOS

Os porteiros que prestam serviço nos prédios urbanos em regime de propriedade singular ou de propriedade horizontal encontram-se desprovidos de regulamentação colectiva de trabalho, devido não só à situação dos titulares dos contratos de porteirato face ao nosso direito legislado, mas também à inexistência de enquadramento das partes interessadas.

Presentemente o enquadramento sindical dos trabalhadores em causa encontra-se em vias de resolução mas a inexistência de enquadramento ao nível das entidades patronais não permitiu a elaboração de uma regulamentação convencional, determinando assim a necessidade de recurso à via administrativa.

Para o efeito foi oportunamente designada uma comissão técnica que, face à diversidade de situações que caracterizam os trabalhadores a abranger e à carência de elementos disponíveis, procurou fixar uma regulamentação que, embora condicionada à realidade existente, desse satisfação imediata às necessidades mais prementes dos trabalhadores.

Foram, assim, fixados benefícios como o direito a remuneração, a férias anuais, subsídios de férias e de Natal e a horário de trabalho, tendo igualmente sido acautelado o aspecto dos despedimentos, que assume particular importância para estes trabalhadores.

Procedeu-se também a uma enunciação pormenorizada das funções dos porteiros e previu-se um regime de trabalho a tempo parcial que permita de imediato a necessária adaptação dos interessados às situações decorrentes desta primeira regulamentação.

A fixação na presente portaria das normas fundamentais de regulamentação da actividade destes trabalhadores mantém, no entanto, em vigor, na medida em que não se mostrem por esta prejudicados, certos usos e costumes da profissão.

Assim, continua a entender-se que, durante a época de férias, embora o profissional possa ausentar-se do seu local de trabalho, deverá, na medida do possível, assegurar, com a colaboração de profissionais dos prédios vizinhos, as funções mínimas indispensáveis, nomeadamente recolha do lixo e limpeza de escadas.

Finalmente, determinou-se que a portaria fosse obrigatoriamente revista dentro do prazo de um ano, de modo a possibilitar então os ajustamentos que eventualmente venham a mostrar-se necessários face ao condicionalismo atrás referido.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 49 212,

de 28 de Agosto de 1969, com a redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 492/70, de 22 de Outubro, o seguinte:

BASE I

(Âmbito)

alterar
1. A presente portaria aplica-se a todos os proprietários que, no território do continente, possuam prédios urbanos em regime de propriedade singular ou de propriedade horizontal e que, em cumprimento das competentes disposições regulamentares, tenham ao seu serviço trabalhadores que exerçam a profissão de porteiro definida na base seguinte, bem como a esses trabalhadores.

alterar
2. Ficam igualmente sujeitos ao disposto nesta portaria os proprietários que, embora não abrangidos pelas disposições regulamentares referidas no número anterior, tenham ao seu serviço trabalhadores daquela profissão.

BASE II

(Profissões)

Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados na profissão de porteiro, competindo-lhes o desempenho das seguintes tarefas:

Permanecer habitualmente no vestíbulo da entrada principal durante o período normal de trabalho e vigiar as entradas e saídas; não se ausentar sem autorização prévia do proprietário, administrador ou procurador, salvo urgência inadiável, que deverá justificar; providenciar para que o imóvel se mantenha no devido estado de ordem e aseo; receber e entregar correspondência e encomendas, na ausência dos destinatários e por incumbência destes; prestar informações sobre o prédio; se necessário, indagar das pessoas desconhecidas o andar a que se dirigem e a pessoa que procuram; receber as reclamações dos inquilinos e chamar a atenção daqueles que perturbem a ordem ou abusem dos seus direitos; transmitir ao proprietário, administrador ou procurador os incidentes anormais que se revelem com interesse, devendo, em caso de urgência (v. g. fuga de gás ou de água, curto-circuito, etc.), contactar directamente as entidades competentes; assegurar a limpeza das partes comuns do prédio, a qual deve ser efectuada regularmente, segundo as suas conveniências, sob reserva de os trabalhos correspondentes deverem ficar terminados da parte da manhã e de, em caso fortuito posteriormente verificado, esses locais deverem ser mantidos em estado de limpeza satisfatório; quando necessário, substituir lâmpadas ou fusíveis nas partes comuns; assegurar o despejo e a limpeza da conduta

ou do recipiente geral do lixo; regular a iluminação dos locais comuns e abrir, fechar ou desligar a porta principal e a de serviço nas horas que vierem a ser regulamentadas ou, na falta de regulamento, de acordo com as instruções do proprietário, administrador ou procurador. Pode ser encarregado pelo proprietário, administrador ou procurador de proceder à liquidação das despesas comuns do pédio (v. g. arranjo de elevadores, água e electricidade, etc.).

Quando se encontrar ausente da sua habitação, mas dentro do imóvel, deve providenciar por deixar indicado o local onde se encontra.

Durante o período normal de trabalho não pode dedicar-se, com carácter permanente, a quaisquer actividades lucrativas, salvo quando expressamente autorizado pela entidade patronal.

Habita, em regra, no imóvel e pode usar vestuário especial adequado às tarefas que desempenha ou uma placa metálica de identificação a fornecer pelas entidades competentes.

BASE III

(Admissão)

1. Só podem ser admitidos trabalhadores que satisfaçam as condições constantes da legislação que regulamenta ou vier a regulamentar o exercício da actividade de porteiro.

2. Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer trabalhador, devem consultar o registo de desempregados do Sindicato, sem prejuízo da liberdade de admissão de outros elementos, que deverá ser justificada perante aquele organismo.

3. Para efeito do disposto no número anterior, o Sindicato obriga-se a manter em ordem e devidamente actualizado o registo dos desempregados, devendo, para isso, as entidades patronais informar aquele organismo, num prazo de trinta dias, das alterações que se verificarem em relação a cada profissional.

BASE IV

(Período experimental)

A admissão dos trabalhadores que habitem no imóvel não está condicionada ao decurso do período experimental, considerando-se sempre feita a título definitivo.

BASE V

(Horário de trabalho)

1. O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por esta portaria terá a duração máxima de quarenta e cinco horas semanais, repartidas obrigatoriamente entre as 8 e as 20 horas de segunda-feira a sexta-feira, com intervalo mínimo de uma hora para almoço, e entre as 8 e as 13 horas de sábado.

alterado
2. O despejo do recipiente ou da conduta geral do lixo, previsto na base II, será assegurado às horas

habituais e nos dias feriados ou de descanso semanal sem que a prestação desses serviços dê lugar a remuneração especial.

Actualmente - n.º 3.4 e 5
BASE VI

(Trabalhadores a tempo parcial)

1. Sem prejuízo da vigilância e assistência geral ao imóvel, a que estão obrigados sempre que nele se encontrem, poderão os porteiros, através de contrato individual de trabalho celebrado por escrito com o proprietário, administrador ou procurador, acordar na prestação de tarefas a tempo parcial.

2. A prestação de trabalho a tempo parcial *de acordo com* poderá verificar-se em relação aos imóveis com menos de quinze ocupações e em relação àqueles que, embora possuindo ocupações em número superior a quinze, tenham um rendimento mensal líquido inferior a 25 000\$.

alterado
3. O período normal de trabalho, quando a tempo parcial, não pode ser inferior, respectivamente, a duas horas diárias ou a doze horas semanais, nos prédios com menos de dez ocupações e rendimento líquido mensal inferior a 17 000\$, e a quatro horas diárias ou a vinte e quatro horas semanais, nos prédios com menos de quinze ocupações e com rendimento mensal líquido inferior a 25 000\$.

4. Para os efeitos referidos nos números anteriores, o número de ocupações deve ser computado excluindo as lojas. Os montantes de rendimento líquido mensal devem ser computados incluindo as lojas, salvo nos casos de propriedade horizontal.

5. Nos casos de prédios de habitação social não se aplicarão os limites de rendimento líquido mensal referidos nesta cláusula.

alterado
6. Quando a parte da remuneração a pagar em dinheiro for inferior ao valor atribuído ao alojamento do porteiro, não poderá haver por parte deste qualquer compensação.

BASE VII

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos porteiros:

- Tratar com urbanidade os ocupantes do prédio, atendendo-os nas suas solicitações;
- Utilizar a habitação e as serventias comuns de forma a não causar prejuízo ou estragos e a não incomodar os outros moradores;
- Vigiar os vestíbulos, escadas e serventias comuns aos moradores, de modo a impedir que riskem as paredes ou os deteriorem por qualquer forma;
- Cumprir e fazer cumprir, na parte que lhes respeita, todas as prescrições sobre a utilização dos ascensores;
- Cumprir as determinações do proprietário, administrador ou procurador que não contrariem as disposições regulamentares nem as fixadas na presente portaria.

BASE VIII

(Garantias dos trabalhadores)

1. Ao proprietário compete:
 - a) Fornecer o vestuário previsto na base II;
 - b) Facultar água e luz, sem prejuízo das remunerações constantes do anexo II, quando não existam contadores independentes para o prédio em geral e para os porteiros ou, caso existam contadores independentes, pagar água e luz até aos limites de 5 m³ e de 20 kW, igualmente sem prejuízo daquelas remunerações;
 - c) Fornecer, contra recibo, os artigos de limpeza que se apresentem necessários ao desempenho das funções atribuídas na base II;
 - d) Custear todas as despesas efectuadas pelos porteiros quando em serviço do prédio (liquidação das contas de arranjo dos elevadores, de água, luz, etc.).

2. Os porteiros não são obrigados a receber e a entregar rendas, excepto quando nisto acordarem com o proprietário, administrador ou procurador, sob a responsabilidade destes e mediante remuneração suplementar.

BASE IX

(Férias)

1. Todos os trabalhadores abrangidos por esta portaria terão direito em cada ano civil, e sem prejuízo do integral pagamento das suas remunerações, a um período de férias de vinte e um dias.

2. Os trabalhadores com antiguidade inferior a um ano terão um período de férias de duração equivalente a dois dias úteis por cada mês de serviço, até ao limite de duas semanas.

3. O disposto nos números anteriores será aplicável às férias a gozar no ano de 1975.

BASE X

(Subsídios)

1. No início das suas férias, e para além da remuneração correspondente a esse período, os trabalhadores abrangidos pela presente portaria receberão das entidades patronais um subsídio igual a 50 % da remuneração mensal total.

2. Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao profissional o subsídio relativo ao período de férias vencido, bem como o subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

3. Os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio equivalente a 50 % do seu vencimento mensal total, que deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro.

4. As remunerações mensais referidas nos números anteriores serão calculadas incluindo o valor atribuído à habitação.

BASE XI

(Remuneração do trabalho)

1. A remuneração dos trabalhadores abrangidos por esta portaria será satisfeita uma parte em dinheiro e outra em prestações não pecuniárias.

2. As prestações não pecuniárias são constituídas ^{o abono} pela água e luz, facultada nos termos da base VIII, e pelo alojamento, avaliado nos termos do anexo I.

3. As remunerações mínimas satisfeitas em dinheiro correspondem aos valores constantes do anexo II, depois de deduzidas as prestações não pecuniárias previstas no número anterior.

BASE XII

(Rescisão com justa causa)

1. Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando, por forma inequívoca, essa vontade à outra parte.

2. Devido à especial natureza do trabalho em causa, os factos que legalmente constituem justa causa de despedimento reportam-se às relações entre porteiros e proprietários (administradores ou procuradores) ou inquilinos.

3. Em caso de despedimento com justa causa de um trabalhador que habite no imóvel, a entidade patronal fica obrigada a um aviso prévio nunca inferior a noventa dias, salvo quando a justa causa se referir a ofensas morais ou corporais, devidamente testemunhadas, na pessoa do proprietário (administrador ou procurador) ou inquilinos e seus familiares.

4. Quando os factos que legalmente constituem justa causa de despedimento do porteiro se verificarem em relação a qualquer familiar que com ele coabite, poderá o proprietário socorrer-se das entidades administrativas competentes, a fim de que venham a ser aplicadas ao porteiro as sanções previstas nos respectivos regulamentos.

BASE XIII

(Rescisão sem justa causa por iniciativa da entidade patronal)

1. São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2. O ónus de prova da justa causa compete ao proprietário.

3. Se a justa causa não ficar provada pelas entidades competentes, o proprietário fica obrigado a readmitir o porteiro ou, se este o preferir, a pagar-lhe as indemnizações previstas na lei.

BASE XIV

(Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador)

O trabalhador que denunciar o contrato de trabalho sem justa causa deverá avisar o proprietário, ad-

ministrador ou procurador do imóvel com trinta dias de antecedência ou, não o fazendo, indemnizá-los com a importância correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outro regime mais favorável que para o trabalhador resultar da lei geral.

BASE XV

(Garantia de trabalho)

Em caso de mudança da administração do condomínio ou de transferência da propriedade ou posse do imóvel subsiste o contrato de trabalho.

BASE XVI

(Comissão paritária)

1. Para apreciação de qualquer diferendo relativo à aplicação da presente portaria poderá ser criada uma comissão paritária constituída por representantes, em número igual, dos proprietários e porteiros abrangidos.

2. Da comissão paritária poderá fazer parte um representante do Ministério do Trabalho.

3. O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo da legislação que vier a ser aplicável às comissões paritárias.

BASE XVII

(Disposições gerais e transitórias)

1. Da aplicação da presente portaria não poderá resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, nomeadamente diminuição de quaisquer regalias de carácter permanente.

2. Os porteiros que à data da entrada em vigor desta portaria desempenhem funções em regime de tempo completo, verificado quer através de fiscalização especial, quer através de uma permanência habitual no vestíbulo, só poderão passar a tempo parcial quando tal mudança for solicitada por eles e por escrito (pelo porteiro).

3. Os contratos a tempo parcial previstos na base VI deverão ser reduzidos a escrito no prazo de quarenta e cinco dias a partir da data de entrada em vigor da portaria, sob pena de se considerarem a tempo completo.

4. Se durante o período de vigência desta portaria se verificar qualquer alteração no salário mínimo nacional, os salários constantes do anexo II serão aumentados proporcionalmente.

5. Em tudo o que não estiver expressamente previsto nesta portaria aplicar-se-á a legislação em vigor, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

6. Esta portaria entra em vigor nos termos legais, produzindo a base XI efeitos desde 1 de Maio, e será obrigatoriamente revista no prazo de um ano.

Adaptado nos 7, 8 e 9

ANEXO I

1. O valor global a atribuir à habitação do porteiro resultará da multiplicação do número de divisões da mesma (excluindo cozinhas, casas de banho, corredores e *halls*) por um quantitativo que não poderá ser superior àquele que vier a ser apurado nos termos do número seguinte.

2. O quantitativo referido no n.º 1 será o correspondente ao valor mais baixo por divisão que for encontrado nas restantes ocupações do prédio em causa através da divisão do valor global de cada uma delas pelo respectivo número de divisões (excluindo cozinhas, casas de banho, corredores e *halls*).

3. Sempre que o valor obtido nos termos dos números anteriores não for aceite pelo trabalhador, por falta de condições de habitabilidade (por exemplo, água corrente, respiração e instalações sanitárias), poderá aquele requerer uma reavaliação à comissão paritária, prevista na base XVI, a qual deverá, para o efeito, recorrer às entidades administrativas competentes.

4. O quantitativo a atribuir a cada divisão da habitação do porteiro, segundo o disposto no n.º 1, não poderá em nenhum caso ultrapassar 500\$.

5. O valor global da habitação do porteiro não poderá exceder 25 % da respectiva remuneração correspondente à prestação de trabalho a tempo inteiro.

ANEXO II

| Número de ocupações (excluindo lojas) | Remunerações |
|--|--------------|
| De 15 a 20 ocupações | 3 300\$00 |
| De 21 a 30 ocupações | 4 300\$00 |
| De 31 a 40 ocupações | 5 200\$00 |
| Mais de 40 ocupações | 5 600\$00 |

1. Todos os porteiros que, embora em prédios com menos de quinze ocupações, desempenhem as suas funções a tempo inteiro terão direito ao vencimento mínimo mensal de ~~3300\$~~ (4.000\$00)

2. O salário horário mínimo a pagar, nos casos em que é admitida a prestação de trabalho a tempo parcial, será de 20\$ (24\$00)

Ministério do Trabalho, 2 de Maio de 1975. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Carlos Carvalhas*.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO RURAL PARA O DISTRITO DE SANTARÉM

O Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém e os empresários agrícolas do mesmo distrito, representados pela Associação Livre de Agricultores, acordaram entre si a regulamentação colectiva das respectivas relações de trabalho.

Considerando que a Associação Livre de Agricultores não tem, neste momento, personalidade jurídica, entendeu-se conveniente recorrer à via administrativa para, através da emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho, se tornar aplicável a disciplina acordada às referidas relações de trabalho.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo do n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 49 212, de 28 de Agosto de 1969, ouvida a Secretaria de Estado da Agricultura, o seguinte:

BASE I

Âmbito

A convenção em anexo é aplicável, no distrito de Santarém, às relações de trabalho entre os empresários, representados pela Associação Livre de Agricultores, e todos os trabalhadores da agricultura, silvicultura e pecuária, representados pelo Sindicato dos Operários Agrícolas desse distrito.

BASE II

Vigência

1. A presente portaria entra em vigor nos termos legais e a sua vigência é determinada pelo disposto no n.º 2 da cláusula II da convenção em anexo.

2. Nos termos do n.º 3 do artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 49 212, o disposto nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 2.ª da convenção em anexo só produzirá efeito em relação às cláusulas referentes a retribuições e a outros benefícios de natureza pecuniária.

Ministério do Trabalho, 2 de Maio de 1975. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *Carlos Carvalhas*.

ANEXO

CONVENÇÃO COLECTIVA DE TRABALHO PARA O DISTRITO DE SANTARÉM

Cláusula I

Âmbito

1. A presente convenção colectiva de trabalho vigora no distrito de Santarém.

2. Dentro da área referida no número anterior, a convenção obriga, por um lado, todos os empresários agrícolas, representados pela Associação Livre de Agricultores, e, por outro lado, todos os trabalhadores da agricultura, silvicultura e pecuária, representados pelo Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém.

Cláusula II

Vigência

1. Esta convenção entra em vigor no dia 31 de Março de 1975, sem prejuízo do estipulado no n.º 3 desta cláusula.

2. A presente convenção vigorará até ao dia 31 de Dezembro de 1975 e considera-se automaticamente renovada por períodos anuais se qualquer das partes não tomar a iniciativa da sua rescisão, com a antecedência de trinta dias do seu termo de vigência, através da apresentação de nova proposta ao outro outorgante.

3. A convenção tem efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 1975 em relação às freguesias ou concelhos onde já tivessem sido celebradas convenções colectivas de trabalho e cujo período de vigência tivesse terminado.

4. No decurso de cada período de vigência podem as partes alterar a convenção por mútuo acordo.

5. Logo que, por via administrativa, seja publicada regulamentação de trabalho aplicável à área, aos empresários e aos trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho, esse diploma apenas vigorará naquilo que beneficiar os trabalhadores.

Cláusula III

Condições de admissão ao trabalho

1. As idades limites de admissão são os 16 anos e a idade oficial de reforma.

2. No entanto, poderão ser admitidos ou mantidos em actividade trabalhadores com idades não compreendidas entre as acima indicadas, sendo objecto de acordo e condições especiais celebrados entre o trabalhador e a entidade patronal.

3. O disposto no número anterior aplica-se a trabalhadores com qualquer incapacidade parcial.

4. O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não invalida o princípio de pagar salário igual a quem produzir trabalho igual.

Cláusula IV

Direito ao trabalho

1. Todos os trabalhadores deste distrito têm direito a que lhes seja assegurado trabalho durante todo o ano, salvaguardando o disposto no número seguinte.

2. Não podem as entidades patronais recusar-se a conceder trabalho quando se verifique que têm culturas ou trabalhos agrícolas para serem efectuados e que a não execução dos mesmos seja prejudicial para o desenvolvimento da agricultura ou da economia nacional.

3. Quando houver desemprego, o Sindicato terá o direito de averiguar se existe falta de cumprimento do número anterior.

4. Na falta de acordo entre as partes interessadas quanto à colocação de trabalhadores, recorrer-se-á para a comissão técnica.

5. Não podem as entidades patronais contratar trabalhadores fora do distrito enquanto houver mão-de-obra disponível nele.

6. Sempre que as entidades patronais tenham que contratar trabalhadores fora do distrito, cumprirão a presente convenção colectiva de trabalho.

Cláusula V

Deveres da entidade patronal

1. São deveres da entidade patronal:
 - a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
 - b) Passar atestados de comportamento e competência aos seus trabalhadores quando estes o solicitem, dando conhecimento ao Sindicato;
 - c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
 - d) Facilitar o exercício de cargos, como o de dirigente sindical, delegado sindical ou outras funções para que seja nomeado, dispensando os trabalhadores sempre que seja necessário;
 - e) Aconselhar o seu pessoal a aumentar as suas habilitações, dando-lhes todas as facilidades neste sentido;
 - f) Usar de urbanidade nas suas relações com os trabalhadores;
 - g) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais;
 - h) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral.

2. As dispensas ao serviço concedidas pela entidade patronal, nos termos da alínea d) do n.º 1 desta cláusula, não obrigam esta ao pagamento das respectivas retribuições.

Cláusula VI

Deveres dos trabalhadores

1. São deveres dos trabalhadores:
 - a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
 - b) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhe tenha sido confiado;
 - c) Dar estrito cumprimento à presente convenção;
 - d) Usar de urbanidade nas suas relações para com a entidade patronal e restantes trabalhadores;
 - e) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2. Compete aos pastores, tratadores de animais e maiores a manutenção ou conservação das vedações, aramados, enjauladores ou currais.

Cláusula VII

Garantias dos trabalhadores

1. É vedado à entidade patronal:
 - a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie

das garantias previstas na lei ou nesta convenção, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;

- b) Opor-se por qualquer forma ou aplicar sanções de qualquer tipo por o trabalhador desempenhar cargos de delegado sindical ou dirigente sindical;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente nas condições de trabalho dos camaradas;
- d) Diminuir a retribuição;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa transferência lhe cause prejuízos sérios;
- f) Impedir que elementos investidos de funções representativas da classe contactem com trabalhadores no local de trabalho, desde que a entidade patronal ou um seu representante sejam previamente avisados;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

Cláusula VIII

Rescisão do contrato

1. As entidades patronais poderão, sem encargo para além do pagamento dos dias de trabalho efectivo, rescindir o contrato nos seguintes casos:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) A influência perniciosa no ambiente de trabalho, nomeadamente por efeito de práticas imorais e desonestas;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho ou abuso de autoridade para os subordinados;
- d) A ofensa à honra e dignidade dos camaradas de trabalho ou da entidade patronal;
- e) A incompetência para as funções assumidas, uma produtividade no trabalho manifestamente inferior à normal, a inutilização voluntária ou por desleixo evidente de quaisquer matérias, utensílios ou culturas após comprovação por parte do Sindicato.

Cláusula IX

Consequências do despedimento sem justa causa

1. A rescisão do contrato sem justa causa obriga a entidade patronal ao pagamento das indemnizações que o Decreto-Lei n.º 49 408 ou qualquer outra legislação que o substitua determinar.

2. Sempre que um despedimento se verificar em consequência da violação das garantias dos trabalhadores constantes da cláusula VII, estes terão direito às indemnizações mais graves previstas na lei geral para os despedimentos utilizados como sanção abusiva.

Cláusula X

Período normal de trabalho

- a) O período normal de trabalho será de quarenta e cinco horas semanais.
- b) Nas áreas em que já houver acordo entre empresários e trabalhadores o horário pode ser inferior ao referido na alínea anterior desde que não haja legislação em contrário e somente até à saída do horário nacional;
- c) O período de laboração será fixado de comum acordo entre as partes e respeitando o que já vem sendo praticado nalgumas localidades, entre as 8 e as 20 horas, distribuídas de segunda-feira a sábado;
- d) O período de trabalho diário deve ser interrompido, pelo menos, para um descanso, que não pode ser inferior a uma hora depois de quatro horas de trabalho consecutivo, respeitando-se o que vem sendo praticado nas localidades com mais do que um período de descanso.

Cláusula XI

Trabalho extraordinário

1. Considera-se trabalho extraordinário o prestado para além do período normal.
2. O trabalhador não deverá prestar mais do que três horas de trabalho extraordinário por dia.
3. O limite referido no número anterior pode ser ultrapassado desde que haja prévio acordo do trabalhador e nos seguintes casos:
 - a) Quando se trate de trabalho em iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior que exijam antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho;
 - b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados.
4. Todas as horas extraordinárias prestadas para além do horário de quarenta e cinco horas semanais dão direito a uma remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal acrescida de 50% nas duas primeiras horas e 75% nas restantes.
5. Não será considerado extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelos trabalhadores e a que tenham dado o seu acordo as entidades patronais.

Cláusula XII

Interrupção do trabalho

Os trabalhadores terão direito a metade do salário nos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, desde que se apresentem no local de trabalho e não exista qualquer outra tarefa para efectuar.

Cláusula XIII

Descanso semanal e feriados

1. O dia de descanso semanal é o domingo.
2. São equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito ao salário, os feriados nacionais legalmente estabelecidos, os feriados municipais e a terça-feira de Carnaval.
3. O trabalho prestado aos domingos e feriados é pago a 100%.

Cláusula XIV

Duração das férias

1. Aos trabalhadores permanentes abrangidos por esta convenção serão concedidos em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva remuneração dezoito dias úteis de férias.
2. O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo em relação às primeiras férias, em que o trabalhador efectivo só a elas adquire direito ao fim de oito meses de trabalho prestado.
3. Os períodos de férias devem ser estabelecidos de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.
4. Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa serão concedidas as férias simultaneamente, caso o solicitem.
5. As férias deverão ser gozadas no decurso de cada ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
6. Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores com direito a férias já vencidas e ainda não gozadas receberão uma importância correspondente àquele período de férias. Terão ainda direito a uma retribuição correspondente ao período de férias proporcional ao serviço prestado nesse ano, salvo se forem despedidos com justa causa.
7. A retribuição deverá ser paga antes do início das férias.
8. Os trabalhadores eventuais terão direito a dia e meio de férias, ou à retribuição equivalente, por cada mês de trabalho prestado ou fracção.
9. Na atribuição das férias serão descontadas as faltas não justificadas dadas pelo trabalhador no ano anterior.

Cláusula XV

Faltas justificadas

1. Todo o trabalhador permanente poderá dar as seguintes faltas, sem prejuízo das férias:
 - a) Por motivo de doença, até ao limite fixado por lei;

- b) Durante oito dias seguidos por falecimento do cônjuge, ascendentes e descendentes em linha directa e durante três dias seguidos tratando-se de sogros, genros ou noras e cunhados;
- c) Durante seis dias úteis pelo casamento;
- d) Por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais ou pela necessidade de prestar socorro ou assistência inadiável aos membros do agregado familiar;
- e) Pelo tempo indispensável ao cumprimento, de qualquer dever imposto por lei, quando incompatível com o horário de trabalho;
- f) Durante dois dias por ocasião do nascimento dos filhos;
- g) Prática de actos necessários ao exercício de funções de representação sindical;
- h) Em qualquer outro caso, desde que autorizados pela entidade patronal.

2. As faltas dadas sem possibilidade de aviso prévio deverão ser justificadas no prazo de oito dias, após elas se verificarem.

3. Os permanentes terão direito ao salário por inteiro nos casos de faltas dadas nos termos do n.º 1, com excepção das faltas dadas por doença, em que os proprietários serão responsáveis pelas diferenças de salário até à remuneração integral e os eventuais terão direito aos salários nos períodos de doença se forem contratados a prazo ou para campanha e até ao limite desse prazo ou final da campanha e ainda aos salários dados, correspondentes às faltas, nos termos das alíneas e) e h).

Cláusula XVI

Transporte para o local de trabalho

1. As entidades patronais assegurarão o transporte a grupos de cinco ou mais trabalhadores, quando as distâncias para o local de trabalho sejam superiores a 3 km, contados a partir do local de concentração habitual, tanto para a ida como para a volta.

2. Em relação a número inferior a cinco trabalhadores, o transporte ou o respectivo subsídio de deslocação será assegurado, mediante acordo entre empresários agrícolas e trabalhadores.

Cláusula XVII

Classificação profissional

1. Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados como:

- a) *Permanentes*. — Quando sejam admitidos para o exercício de funções a desempenhar com carácter de continuidade, ou contratados por prazo igual ou superior a oito meses;
- b) *Eventuais*. — Quando as respectivas relações de trabalho se caracterizarem pela mobili-

dade e precaridade, ocupando-se estes trabalhadores ao serviço de vários empresários agrícolas de tarefas de curta duração.

2. Sempre que um trabalhador permaneça oito meses ao serviço do mesmo empresário agrícola, passará obrigatoriamente a permanente.

3. *Operadores de máquinas industriais*. — São todos aqueles que operam com máquinas industriais na agricultura.

Tractoristas. — São todos aqueles que operam com tractores e outras máquinas agrícolas.

Trabalhadores indiferenciados. — São todos aqueles que se ocupam de todo e qualquer trabalho agrícola.

Guardadores. — Abrange todos os guardadores, tractores ou pastores de gado, campinos, guardas de propriedades, caseiros e outros trabalhadores que exerçam actividades similares por tempo indeterminado.

Cláusula XVIII

Empreitadas

Acordam as partes em acabar com as empreitadas.

Cláusula XIX

Salário mínimo

1. As retribuições mínimas do trabalho são as que se seguem:

| | Zona A | Zona B |
|--|-------------------|-------------------|
| Operadores de máquinas industriais | 7 000\$00 mensais | 7 000\$00 mensais |
| Tractoristas permanentes | 6 000\$00 mensais | 5 750\$00 mensais |
| Tractoristas eventuais | 220\$00 diários | 200\$00 diários |
| Trabalhadores indiferenciados: | | |
| Homens | 200\$00 diários | 170\$00 diários |
| Mulheres | 140\$00 diários | 120\$00 diários |
| Guardadores: | | |
| Homens | 5 200\$00 mensais | 4 800\$00 mensais |
| Mulheres | 4 000\$00 mensais | 3 600\$00 mensais |

Zona A. — Abrange os concelhos de Benavente, Salvaterra de Magos, Coruche, Alpiarça, Almeirim, Chamusca, Golegã, Cartaxo e as freguesias de Pombalinho, Vale de Figueira, Alcanhões, S. Vicente do Paul, Santa Iria e Vale de Santarém, do concelho de Santarém.

Zona B. — As restantes freguesias do concelho de Santarém e demais concelhos não mencionados na alínea a).

2. Os trabalhadores indiferenciados auferirão mais 20\$ diários na época da colheita da uva, tomate e arroz, enquanto estas durarem e unicamente em trabalhos de colheitas.

3. Para o cômputo das importâncias referidas nos dois números anteriores poderão ser consideradas as

regalias actualmente a vigorar, tais como casa, água, luz, cabeças de gado, cereais ou quaisquer outras, as quais serão avaliadas de comum acordo entre as partes, como é normal.

Cláusula XX

Comissões paritárias

São criadas comissões paritárias, constituídas por dois elementos indicados pela Associação Livre de Agricultores, dois elementos indicados pelo Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém, um representante do Ministério do Trabalho e um representante do Ministério da Agricultura, que terão por missão fazer cumprir o presente contrato e resolver todos os casos de litígio entre as partes.

Cláusula XXI

Direitos adquiridos

Esta convenção não prejudica ou retira quaisquer regalias que as entidades patronais vinham concedendo à data da entrada em vigor da mesma, nomeadamente quanto a salários, férias, subsídio de férias, 13.º mês, etc.

Cláusula XXII

Cumprimento da convenção

1. Os casos não previstos na presente convenção regular-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 49 408 ou qualquer outra legislação que o substitua e pelos usos e costumes tradicionais de cada região.

2. Ambas as partes zelarão pelo cumprimento da presente convenção.

Santarém, 27 de Março de 1975.

Em representação da Associação Livre de Agricultores:

José Manuel Rodrigues Casqueiro.
Luís Alvaro d'Almada.
(Assinatura ilegível.)

Em representação do Sindicato dos Operários Agrícolas do Distrito de Santarém:

Manuel Mendes Coelho.
(Duas assinaturas ilegíveis.)
António Cavaca Calaxão.

Em representação da Secretaria de Estado do Trabalho, o Delegado Distrital:

(Assinatura ilegível.)

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE O GRÉMIO CONCELHIO DOS COMERCIANTES DE FERRO, FERRAGENS E CUTELARIAS DO PORTO E OS GRÉMIOS CONCELHIOS DO DISTRITO DO PORTO, POR UM LADO, E O SINDICATO DOS CAIXEIROS DO DISTRITO DO PORTO, SINDICATO DOS PROFISSIONAIS EM ARMAZÉNS DO PORTO E O SINDICATO DOS EMPREGADOS VIAJANTES E DE PRAÇA DO DISTRITO DO PORTO, POR OUTRO

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente contrato obriga, por um lado, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Caixeiros do Distrito do Porto, Sindicato dos Profissionais em Armazéns e Sindicato dos Empregados Viajantes e de Praça do Distrito do Porto, e, por outro lado, as empresas ao serviço dos quais aqueles se encontram, representadas pelos grêmios que a seguir se enumeram:

Grémio Concelhio dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Cutelarias do Porto;
Grémio do Comércio do Concelho de Amarante;
Grémio do Comércio do Concelho de Felgueiras;
Grémio do Comércio do Concelho de Gondomar;
Grémio do Comércio do Concelho de Lousada;
Grémio do Comércio do Concelho da Maia;
Grémio do Comércio do Concelho de Marco de Canaveses;
Grémio do Comércio do Concelho de Matosinhos;
Grémio do Comércio do Concelho de Paços de Ferreira;
Grémio do Comércio do Concelho de Paços de Ferreira;
Grémio do Comércio do Concelho de Penafiel;
Grémio do Comércio do Concelho da Póvoa de Varzim;
Grémio do Comércio do Concelho de Santo Tirso;
Grémio do Comércio do Concelho de Valongo;
Grémio do Comércio do Concelho de Vila do Conde;
Grémio do Comércio do Concelho de Vila Nova de Gaia.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1975 e é válido por doze meses.

CAPÍTULO II

Admissão e categorias profissionais

Cláusula 3.ª

(Admissão)

1 — A idade mínima de admissão para as categorias profissionais abrangidas por este contrato é de 14 anos.

2 — Só poderão ser admitidos ao serviço das entidades patronais indivíduos que tenham como habilitações literárias as mínimas exigidas pela lei.

3 — As datas de admissão e nascimento, filiação e residência dos trabalhadores admitidos constarão de registo existente no Sindicato respectivo.

4 — A admissão intencional de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos indicados obriga as entidades patronais à imediata anulação do contrato de trabalho e o pagamento ao trabalhador despedido de uma indemnização imediata equivalente a seis meses de vencimento da categoria para o qual foi irregularmente admitido.

5 — Para que o Sindicato possa ter em ordem todos os dados a que se referem os números anteriores, as entidades patronais obrigam-se a fornecer-lhe nota dos elementos contratados dentro de trinta dias após a sua admissão.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores que ingressam na profissão ou dos que já a tenham exercido será feita a título experimental por um mês, durante o qual qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem qualquer penalidade, contando, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade desde o começo do período de admissão provisória.

2 — A admissão de trabalhadores que já tenham exercido a profissão, para além do período experimental, será feita para categoria de nível igual ou

superior da última que o trabalhador tinha e que será comprovada por documento passado pelo Sindicato respectivo.

3 — Para as categorias com promoções automáticas previstas neste contrato, e para efeitos de promoção, a contagem de antiguidade far-se-á a partir da data de admissão na profissão, sem prejuízo do disposto no n.º 7 da cláusula 8.ª

4 — Fica abolido o período experimental sempre que tal seja acordado, por escrito, entre o trabalhador e a entidade patronal.

Cláusula 5.ª

(Aprendizagem)

1 — A duração máxima do período de aprendizagem é de quatro anos, salvo quando o trabalhador atinja os 18 anos, altura em que será obrigatoriamente promovido à categoria de caixeiro-ajudante.

2 — A contagem do tempo de aprendizagem far-se-á em relação à soma dos períodos de trabalho prestados numa ou em várias entidades patronais distintas.

3 — Para efeito do disposto nos pontos 1 e 2, as entidades patronais remeterão ao Sindicato respectivo todos os elementos de identificação dos praticantes e a indicação das datas de admissão e de demissão.

Cláusula 6.ª

1 — É vedado o acesso às categorias de caixeiro-encarregado, encarregado de armazém e chefe de vendas aos sócios das firmas, accionistas ou membros dos corpos sociais das empresas e ainda aos familiares dos mesmos, quando não desempenhem as respectivas funções com carácter efectivo.

2 — Igualmente será vedada a prestação regular, habitual e efectiva, de serviços a indivíduos em sistema de *part-time* ou que não estejam sindicalizados.

Cláusula 7.ª

(Relação nominal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a organizar e remeter, em quantuplicado, ao Ministério do Trabalho, e uma cópia ao Sindicato respectivo, até trinta dias após a publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* do presente instrumento de regulamentação, e, nos anos seguintes, até 31 de Janeiro, um quadro do pessoal ao seu serviço pelo mesmo abrangido, agrupado por estabelecimentos, e dentro destes por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, residência, número de sócio do sindicato e de inscrição na Previdência, datas de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria, número de diuturnidades vencidas e ordenado respectivo.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do estabelecimento a relação ou relações que

lhes forem devolvidas pelo Ministério do Trabalho depois de visadas. Quanto às restantes relações, será um exemplar destinado ao arquivo do Ministério do Trabalho, outro enviado à Caixa de Previdência e os dois restantes remetidos ao Sindicato e Grémio respectivos.

3 — Idêntica relação nominal deverá ser remetida, nos mesmos termos, no prazo de trinta dias, sempre que se verifique qualquer alteração de qualquer dos elementos constantes no quadro, acompanhada de justificação da respectiva alteração.

4 — O não cumprimento ou cumprimento deficiente das obrigações constantes nos números anteriores faz incorrer a entidade patronal nas penalidades legais ou a fixar para o efeito.

Cláusula 8.ª

(Quadro de pessoal e acesso)

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as regras seguintes:

- 1.ª É obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado por cada oito caixeiros existentes no mesmo estabelecimento;
- 2.ª Na classificação dos trabalhadores que exercem funções de caixeiros será observada a proporção estabelecida no quadro base de densidade, podendo o número de primeiros e segundos ser superior ao mínimo fixado para cada uma das categorias;
- 3.ª A percentagem de praticantes será no máximo de 50% do número de caixeiros;
- 4.ª Os caixeiros-ajudantes e os terceiros-caixeiros logo que completem três anos e os segundos-caixeiros seis anos de serviço na categoria serão automaticamente promovidos à categoria imediatamente superior, podendo, no entanto, o trabalhador ser promovido em menos tempo consoante o seu valor e mérito, reconhecido nos termos legais;
- 5.ª Os trabalhadores que não se conformem com a classificação que lhes tenha sido atribuída na relação enviada ao Ministério do Trabalho e ao Sindicato deverão dirigir-se ao Sindicato para que este tente a conciliação, que será sempre feita por escrito. Se a tentativa de conciliação não resultar, o Sindicato dará seguimento por vias legais ao Ministério do Trabalho;
- 6.ª Nenhum trabalhador poderá ter baixa de categoria nem ser obrigado a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções;
- 7.ª Os prazos de promoção automática começam a contar-se depois da última promoção, devendo os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros que à data da entrada em vigor deste contrato completarem, respectivamente, três ou seis ou mais anos de permanência na categoria ser promovidos, mas somente à categoria imediatamente superior, só tendo os mesmos direitos aos

novos vencimentos a partir da entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho e sem qualquer retroactividade, inclusive para aqueles que tenham mais de seis anos na categoria.

Cláusula 9.ª

(Quadro base de densidade)

O quadro de densidade incluído nesta cláusula aplica-se aos trabalhadores de ambos os sexos, e as percentagens que nele se fixam só poderão ser alteradas quando do facto advenha melhoria de situação para o trabalhador a que ele respeite.

| Caixeiros | Número de trabalhadores | | | | | | | | | | | |
|-----------------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Primeiros | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Segundos | - | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| Terceiros | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |

Quando o número de trabalhadores for superior a doze, as proporções fixadas neste quadro observar-se-ão para os que excederem àquele número.

Cláusula 10.ª

(Categorias profissionais)

1— As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2— As entidades patronais que à data da entrada em vigor deste contrato tenham ao seu serviço trabalhadores com a designação de categorias profissionais diferentes das mencionadas o anexo I terão de os classificar numa das categorias indicadas no referido anexo.

Cláusula 11.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa patronal)

1— Considera-se justa causa para a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da entidade patronal:

- A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
- Exercício pelo trabalhador do comércio ou indústria em concorrência com a entidade patronal, salvo se esta o autorizar por escrito;
- Recusa do trabalhador a trabalhar desde que a ordem provenha de superior hierárquico competente, que diga respeito às funções ajustadas e que não seja contrária aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- Prática pelo trabalhador de actos intencionalmente atentatórios da dignidade e pudor próprios da mulher trabalhadora;
- Abuso de autoridade para com os seus subordinados;

- A ofensa à honra e dignidade da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- A provocação repetida de conflitos com os companheiros de trabalho, através de agressões físicas ou insultos.

2— A veracidade dos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 deverá ser reconhecida pelo Sindicato respectivo e entidades competentes após estudo dos factos.

3— No caso de o trabalhador ser despedido com justa causa, terá, contudo, de lhe ser pago o mês que corre por inteiro.

Cláusula 12.ª

(Alterações à regra de justa causa de rescisão por iniciativa patronal)

1— Embora os factos alegados correspondam a alguma das situações configuradas na cláusula 11.ª, a parte interessada não poderá invocar justa causa para rescisão do contrato de trabalho:

- Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte;
- Quando houver revelado por comportamento posterior não os considerar perturbadores das relações de trabalho.

2— Presume-se não constituir justa causa os factos alegados para rescisão quando entre o momento em que a parte ofendida teve conhecimento deles e a sua invocação mediou um intervalo superior a trinta dias.

Cláusula 13.ª

(Suspensão preventiva)

Em caso de sanção disciplinar por parte da entidade patronal o trabalhador poderá ser suspenso da prestação de trabalho, vencendo, porém, 100 % da sua retribuição enquanto decorrer o processo disciplinar que obrigatoriamente será feito.

Cláusula 14.ª

(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

É vedado à entidade patronal, constituindo desde logo justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador visado, independentemente de outras sanções cíveis ou penais:

- Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, benefícios ou garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- Opor-se por qualquer forma ou aplicar sanções de qualquer tipo, não justificado, ao trabalhador que desempenhe cargos de delegado sindical, dirigente sindical, dirigente da previdência ou similares, com ocupação de tempo de serviço, parcial ou total;
- Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;

- d) Diminuir a retribuição, na medida das ausências impostas pelo exercício dos cargos referidos na alínea b), desde que essas ausências não excedam trinta e duas horas úteis mensais;
- e) Baixar a categoria;
- f) Transferir o trabalhador, contra a vontade deste, para outro local de trabalho, se essa transferência lhe causar prejuízos morais ou materiais relevantes;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Impedir a eficaz actuação do delegado sindical, a entrega de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele directamente com os trabalhadores;
- j) Impedir a frequência, com aproveitamento, de aulas de cursos complementares de formação escolar que o trabalhador já possua e que sejam compatíveis com a manutenção na profissão, mesmo com prejuízo do tempo normal de serviço, até ao limite de duas horas por dia e à prestação de provas de exame nos mesmos ensinos;
- k) Impedir a presença dos trabalhadores investidos de funções representativas da classe em reuniões para as quais a entidade patronal seja avisada com vinte e quatro horas de antecedência sempre que possível; prática pela entidade patronal de qualquer acto de contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização prevista na cláusula 15.ª;
- m) A violação do disposto nas alíneas a), b), i) e k) dá ao trabalhador o direito de receber uma indemnização equivalente ao triplo do fixado na cláusula 15.ª

Cláusula 15.ª

(Despedimento sem justa causa)

1— Todo o despedimento se presume sem justa causa, salvo prova em contrário da entidade patronal e por via judicial.

2— O ónus da prova de justa causa competirá exclusivamente à entidade patronal e só poderá ser considerado após trânsito em julgado.

3— A entidade patronal que sem justa causa despedir qualquer trabalhador pagará a este no acto de despedimento, independentemente da retribuição por inteiro do mês em que o mesmo se verificar, as seguintes indemnizações:

- a) Até seis meses de serviço:
Dois meses de serviço receberá quatro meses de indemnização;

Três meses de serviço receberá seis meses de indemnização;
Quatro meses de serviço receberá oito meses de indemnização;
Cinco meses de serviço receberá dez meses de indemnização;
Seis meses de serviço receberá doze meses de indemnização;

- b) Os trabalhadores com mais de seis meses de serviço receberão uma indemnização equivalente a quatro meses por cada ano completo, num mínimo de doze meses.

4— É vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e dentro de doze meses após o parto.

5— Os trabalhadores com direito a férias que forem despedidos sem justa causa e não as tenham gozado receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, uma indemnização correspondente ao período de férias, tal como se continuassem ao serviço.

6— É obrigatória a prova, através de duplicado dos recibos autenticados pelos trabalhadores, do pagamento das indemnizações previstas nesta cláusula, a qual será feita pelo seu envio no mês seguinte, ao respectivo Sindicato, pela entidade patronal ou quem a represente.

7— Sempre que o trabalhador queira, o pagamento das indemnizações será feito através do Sindicato respectivo.

Cláusula 16.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1— A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na alínea f) da cláusula 14.ª

2— O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3— Para efeito do n.º 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4— O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

5 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos empregados a indemnização por despedimento sem justa causa prevista na cláusula 15.ª, salvo se os transferir, com o seu acordo, para outra firma ou estabelecimento, com a garantia de lhes ficarem assegurados todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade, dada por escrito pela firma cessante e pela nova.

Cláusula 17.ª

(Aviso prévio do trabalhador)

1 — O trabalhador que se despedir sem justa causa avisará a entidade patronal com a antecedência mínima de trinta dias.

2 — O não cumprimento, total ou parcial, do aviso prévio previsto no n.º 1 obriga o trabalhador ao pagamento de uma indemnização equivalente a 1 mês de ordenado.

3 — Desde que exista acordo escrito entre a entidade patronal e o trabalhador, não será observado o aviso prévio.

4 — A trabalhadora que se encontra em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio.

5 — A entidade patronal tem o direito de suspender imediatamente ou antes da data indicada o trabalhador que se despedir com aviso prévio, pagando-lhe, neste caso, a retribuição correspondente ao período de aviso prévio não cumprido.

Cláusula 18.ª

(Processo disciplinar)

1 — O direito à acção disciplinar caduca findos que sejam trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento dos factos que lhe deram origem e o início do processo será prontamente comunicado ao delegado sindical (no caso de o haver) ou ao Sindicato, com a indicação circunstanciada da acusação formulada pela entidade patronal.

2 — O processo disciplinar é de investigação sumária, não dependendo de formalidades especiais, e deverá ser conduzido de forma a levar rapidamente ao apuramento da verdade, empregando-se todos os meios necessários à sua pronta conclusão.

3 — Em caso de desacordo entre o trabalhador e a entidade patronal, a decisão competirá às entidades legais que existam ou venham a existir.

Cláusula 19.ª

(Falência)

1 — Se houver despedimento por falência, os créditos dos trabalhadores terão os privilégios que a lei

lhes confere, reservando-se estes ou os organismos que os representam o direito de solicitar, de acordo com a lei, a constituição de comissões para investigar as causas dessa situação e actuarem de acordo com elas.

Cláusula 20.ª

(Garantias dos delegados ou elementos sindicais)

1 — Aos delegados ou elementos sindicais ser-lhes-á garantido pelas entidades patronais o pleno uso dos seus direitos de esclarecer e tratar de quaisquer dúvidas que lhes sejam solicitadas pelos trabalhadores.

2 — Obrigatoriamente, a entidade patronal submeterá ao visto do delegado sindical, se o houver, os quadros de pessoal, antes de serem remetidos ao Sindicato, conforme o estipulado no n.º 1 da cláusula 7.ª

3 — É reservado aos trabalhadores o direito de reunirem no local de trabalho para debaterem assuntos respeitantes às relações de trabalho, após o encerramento do estabelecimento e até doze horas semanais.

Cláusula 21.ª

(Duração do trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta e quatro horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam ou venham a ser praticados pelas empresas.

2 — O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas e será interrompido por um descanso para almoço que não pode ser inferior a duas horas nem superior a três horas.

Cláusula 22.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado mediante autorização do Sindicato, que deverá ser consultado com oito dias de antecedência.

2 — Em casos de emergência e na impossibilidade de contactar o Sindicato, deverá ser entregue neste pela entidade patronal, no dia útil seguinte, um documento do qual conste o assentimento dos trabalhadores em relação ao trabalho extraordinário prestado. (Nos casos de emergência não estão incluídas as tarefas inerentes ao chamado balanço.)

3 — Sem prejuízo do previsto nos n.ºs 1 e 2, o trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 %, se o trabalho for efectuado após o encerramento do estabelecimento e até às 21 horas;
- b) 100 %, se o trabalho for prestado entre as 21 e as 24 horas.

4— A fórmula a considerar no cálculo de hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

5— Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 21 horas, ao trabalhador deverá ser paga pela entidade patronal uma refeição, mediante a apresentação do respectivo recibo.

6— Desde que não haja coincidência entre o termo do trabalho e o horário do transporte colectivo, a entidade patronal custeará as despesas de transporte até à residência do trabalhador.

Cláusula 23.ª

(Retribuições certas mínimas)

1— Para efeitos de retribuição, as categorias dos trabalhadores são definidas, agrupadas e diferenciadas nos termos do anexo I.

2— Para efeito de aplicação das tabelas desta cláusula, as empresas abrangidas por este contrato colectivo são classificadas nos grupos A e B de acordo com a respectiva contribuição industrial. Para este efeito as empresas do grupo C são equiparadas ao grupo B.

3— As retribuições constantes do anexo I compreendem apenas a parte certa fixa da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas as comissões já existentes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4— A todos os empregados viajantes e de praça, além da retribuição certa fixa estipulada no presente contrato, é garantida uma comissão nunca inferior a 0,5 % (meio por cento) sobre as vendas efectuadas.

5— Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato não tenham comissão e aufram uma retribuição fixa superior à constante no anexo I ser-lhes-á deduzido esse excedente nas comissões que passem a auferir.

6— A empresa deve fornecer aos trabalhadores nota discriminativa de todas as vendas.

7— As comissões resultantes das vendas devem ser pagas até ao último dia do mês seguinte àquele em que foram facturadas.

8— Os empregados viajantes terão direito ao reembolso pelas entidades patronais das importâncias documentadas correspondentes às despesas inerentes à viagem, devendo a entidade patronal reembolsá-los ainda de todas as outras despesas do mesmo género

que, de acordo com os usos e nos limites razoáveis, não possam ser documentadas.

9— As entidades patronais que pratiquem o pagamento através de uma verba diária fixa pagarão 300\$ diários para satisfação de todas as despesas de alimentação e alojamento, quando em viagem.

10— A forma de pagamento da diária referida em 9 poderá ser substituída pela referida em 8, por acordo de ambas as partes.

11— Os empregados de praça têm direito ao recebimento das despesas efectuadas contra a apresentação de documentos, acrescidas de 30\$ diários fixos, não documentados, para representação, quando em serviços de vendas.

12— Os empregados viajantes que, em serviço da entidade patronal, utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,27× o preço de 1 l de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

13— Os empregados de praça que, em serviço da entidade patronal, utilizem veículo da sua propriedade têm direito a 0,29× o preço de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, sendo-lhes garantido um mínimo de 1500 km mensais.

14— As condições no sentido de utilização de viatura própria ou da entidade patronal actualmente vigentes só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

15— A todos os empregados viajantes de praça:

- a) Deve ser estabelecido um seguro de responsabilidade civil ilimitado, incluindo passageiros;
- b) O risco de perecimento das mercadorias e valores da entidade patronal transportados pelo viajante ou praticista será sempre da responsabilidade da entidade patronal;
- c) O seguro de acidente de trabalho de viajantes e praticistas deverá cobrir o risco durante as vinte e quatro horas do dia.

16— Aos empregados viajantes e de praça não pode ser alterada a área de trabalho sem o seu prévio acordo.

17— Sempre que a entidade patronal pretenda proceder à alteração referida no número antecedente, mesmo que o trabalhador dê o seu acordo, qualquer eventual quebra de vendas durante os seis primeiros meses será da inteira responsabilidade da entidade patronal, ficando esta obrigada a garantir-lhe nesse período de tempo um nível de remuneração igual ao que tinha anteriormente.

18— Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente da expressa nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a existência de comissionistas.

Cláusula 24.ª

(Diuturnidades)

Até ao dia 30 de Abril de 1975, uma comissão constituída por seis elementos dos Sindicatos, seis dos Grémios e um do Ministério do Trabalho analisarão e decidirão sobre a aplicação e vencimento das diuturnidades.

Cláusula 25.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a um mês de vencimento pelo Natal, que será pago obrigatoriamente na primeira quinzena de Dezembro.

2 — Sempre que um trabalhador seja despedido ou se despeça, receberá no momento do despedimento, além das indemnizações e outras remunerações a que tiver direito, tantos duodécimos dos subsídios a que se refere o n.º 1 quanto os meses que tenha completado de serviço.

3 — Os trabalhadores admitidos que não tenham completado um ano de casa terão igualmente direito a tantos duodécimos do subsídio indicado quantos os meses que completarem de serviço.

Cláusula 26.ª

(Talão de recibo mensal)

O talão referente à retribuição ou às remunerações suplementares a que o trabalhador tiver direito e a entregar a este no acto do pagamento deverá conter os seguintes elementos:

Nome completo, categoria profissional, número de inscrição na Previdência e Sindicatos respectivos, período de trabalho a que respeita, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal, comissões, horas extraordinárias, descontos e líquido a pagar.

Cláusula 27.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Os dias de descanso semanal são os sábados a partir das 13 horas e os domingos, sem prejuízo dos horários em regime de «semana americana» já existentes à data da entrada em vigor do presente contrato.

2 — São equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com a remuneração por inteiro, os dias considerados feriados de observância obrigatória e ainda:

Feriados municipais;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-Feira Santa;
1.º de Maio;
24 de Dezembro;
31 de Dezembro.

No respeitante à Sexta-Feira Santa, 24 de Dezembro e 31 de Dezembro observar-se-á o disposto no actual protocolo provisório ou no que venha a ser disposto em futuros protocolos pela comissão tripartida (Associação dos Comerciantes, Câmara Municipal e Sindicatos) para todos ou cada um dos concelhos do distrito do Porto.

Cláusula 28.ª

(Férias)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente a trinta dias de calendário de férias.

2 — Os trabalhadores admitidos no 1.º semestre gozarão nesse ano um período de quinze dias de calendário de férias, depois de completado o período experimental.

3 — Sempre que não seja possível o acordo da entidade patronal e o trabalhador para o período em que este deverá gozar férias, compete à entidade patronal fixá-lo entre 1 de Abril e 31 de Outubro, consideradas que sejam as exigências de serviço, a antiguidade e as conveniências do trabalhador. As férias devem ser rotativas entre os trabalhadores, para evitar favoritismos de épocas.

4 — As entidades patronais remeterão anualmente ao Sindicato, até 15 de Março de cada ano, em duplicado, um mapa dos períodos de férias estabelecidos para cada trabalhador, o qual só poderá ser alterado com o acordo escrito do interessado ou interessados e mediante comunicação ao Sindicato com um mínimo de oito dias úteis de antecedência.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias antes da incorporação. Não sendo possível o seu gozo integral por tardio conhecimento da incorporação, serão gozados os dias possíveis e paga a retribuição normal por aqueles que não forem gozados.

6 — Os trabalhadores que forem despedidos ou se despedirem receberão, além das indemnizações a que tiverem direito, o correspondente ao período de férias e subsídio não gozado e a tantos duodécimos da retribuição de férias e subsídio do ano seguinte quantos os meses passados até à cessação do contrato.

7 — O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, finda a qual o trabalhador regressa ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer nos termos do n.º 1, com alargamento da data limite para 30 de Novembro.

8 — Aos trabalhadores pertencendo ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que o facto não prejudique simultaneamente o serviço da empresa.

9 — No caso de o trabalhador ter vindo de outra entidade patronal e tenha gozado ou sido remunerado

por esse período de férias referente ao mesmo ano pela mesma entidade patronal, não terá direito a segundas férias ou subsídio senão no ano seguinte.

Cláusula 29.ª

(Subsídio de férias)

Antes do início das suas férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio equivalente ao período de férias.

Cláusula 30.ª

(Faltas)

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

2 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem oito horas ou múltiplo de oito horas.

3 — Todas as faltas deverão ser participadas pelo trabalhador.

As referidas na alínea c) da cláusula 31.ª deverão ser participadas com a antecedência mínima de oito dias.

Cláusula 31.ª

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, como, por exemplo, em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais ou instituições de previdência, podendo ser exigida pela entidade patronal a prova escrita da sua veracidade pela entidade competente, sem prejuízo do disposto na alínea d) da cláusula 14.ª;
- c) Casamento, durante doze dias;
- d) Nascimento de filho, por período de dois dias;
- e) Falecimento do cônjuge, descendentes, ascendentes, irmãos ou afins do mesmo grau, durante os três dias seguintes, além dos indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar;
- f) Falecimento de outros familiares ou ainda de pessoas, desde que uns e outros com ele vivessem em regime de coabitação, durante os dois dias seguintes, além dos indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar;
- g) Para os trabalhadores do sexo feminino e durante o período menstrual, até três dias;

h) Um dia, além dos indispensáveis à viagem, se a houver, por motivo de prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino.

2 — As faltas justificadas, dadas ao abrigo do disposto nas alíneas do número anterior, não determinam perda de retribuição, do período de férias, nem de quaisquer outras regalias.

3 — Nos casos previstos no n.º 1 desta cláusula e no caso de doença, provando-se a falta de veracidade dos factos alegados, pode a entidade patronal impor sanções ao trabalhador, que deverão ser graduadas tendo em atenção as atenuantes resultantes da idade do trabalhador, antiguidade e assiduidade.

Cláusula 32.ª

(Participação de faltas)

As faltas ao serviço por motivo de doença ou as previstas na cláusula anterior deverão ser participadas à entidade patronal, se possível até duas horas após a abertura do estabelecimento, a esta cabendo a faculdade de averiguar a veracidade das participações das faltas.

Cláusula 33.ª

(Impedimento prolongado)

1 — Durante o serviço militar o trabalhador manterá o direito ao lugar que tinha na firma.

2 — Os trabalhadores regressados da vida militar retomarão o seu lugar na respectiva entidade patronal e terão direito à categoria e vencimento como se estivessem ininterruptamente ao serviço, contando o tempo de serviço militar para efeito de promoções.

3 — Iguais direitos manterá o trabalhador durante o período de ausência por doença ou acidente de trabalho.

Cláusula 34.ª

(Trabalhadores do sexo feminino — gravidez)

As entidades patronais concederão aos trabalhadores do sexo feminino, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outras garantias concedidas pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, dispensa de tarefas que sejam clinicamente desaconselháveis, sem prejuízo da remuneração correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de sessenta dias, que poderá ser prorrogada por indicação médica;
- c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de remuneração, às mães que aleitem os seus filhos;
- d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias por mês.

Cláusula 35.^a

(Exames médicos)

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico custeado pela empresa, destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normais.

3 — O Sindicato será obrigatoriamente informado, por escrito, pela entidade patronal dos resultados das inspecções.

4 — Os resultados da inspecção referida nos números anteriores deverão ser, através de documento autenticado pelo médico, anexados às fichas clínicas, caderneta própria ou livro de registo de pessoal.

Cláusula 37.^a

(Sanções)

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

- a) Repreensão simples, verbal e privada, pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador e ao Sindicato;
- c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — Para efeito de graduação de penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior, categoria e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, dez dias úteis e, em cada ano civil, um mês.

4 — Sem prejuízo no disposto na cláusula 38.^a, a infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar da data em que ocorreu, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 38.^a

(Sanções abusivas)

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do Sindicato que o representa:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical ou similares;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até três anos e meio após o termo das funções referidas na alínea c) ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

Cláusula 39.^a

(Consequências da 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 de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada neste contrato;
- b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 40.^a

(Violação do disposto neste contrato colectivo de trabalho)

O não cumprimento pelas entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato colectivo de trabalho constitui violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade infractora às penalidades previstas na lei.

Cláusula 41.^a

(Complemento de pensões por invalidez)

1 — No caso da incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho, ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a entidade patronal não proceda a reconversão do trabalhador, sendo esta possível, pagará

a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa.

4 — A possibilidade de reconversão poderá ser determinada pela comissão sindical da empresa, pelo sindicato ou, não havendo acordo, através de via judicial.

5 — A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, mas que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 42.^a

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho)

Em caso de incapacidade por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, e até ao limite de quatro meses.

CAPITULO III

Questões gerais e transitórias

Cláusula 43.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

1 — Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria ou em matéria de diurnidades e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

2 — Mantém-se em vigor, em todos os aspectos em que forem mais favoráveis aos trabalhadores, todos os instrumentos legais específicos que se encontrem em vigor e prevaleçam de igual modo todas as disposições mais favoráveis constantes de instrumentos de contratos colectivos específicos que venham a entrar em vigor no futuro.

Cláusula 44.^a

Nos estabelecimentos que desenvolvam a sua actividade em mais do que um ramo, os trabalhadores serão abrangidos pelas disposições do contrato colectivo ou pelo instrumento legal que mais os beneficie, desde que iguais categorias profissionais aí se encontrem previstas.

Cláusula 45.^a

(Quotizações)

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 46.^a

Nenhum trabalhador poderá desempenhar funções diferentes das definidas para a respectiva categoria no presente contrato colectivo de trabalho.

ANEXO I

Categorias profissionais

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, viajantes ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

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

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Caixeiros. — Os trabalhadores habilitados a desempenhar satisfatoriamente as funções que por uso e costume incumbem à sua categoria.

Fiel de armazém. — O trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Viajante. — O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos, enuncia os preços e as condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou, mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessam ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas.

Pracistas. — O trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro viajante.

Ajudante de fiel de armazém. — O trabalhador apto a substituir o fiel de armazém.

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

Caixa. — É o trabalhador que nos estabelecimentos ou armazéns tem a seu cargo os recebimentos, trocas,

preenchimento das folhas do movimento de caixa e atende o telefone.

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

Servente. — O trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias, arrumo destas, faz recados, cargas e descargas, prepara as encomendas e serviços auxiliares, podendo, além disso, fazer serviços de limpeza.

Embalador. — O trabalhador que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Empilhador. — O trabalhador cuja actividade predominante é empilhar e enlotar mercadorias por processos físicos ou mecânicos, podendo, eventualmente, executar outras tarefas.

Distribuidor. — O trabalhador que predominantemente distribui mercadoria por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar em serviços de embalagem e acondicionamento e, eventualmente, executar outras tarefas.

Retribuições fixas mensais

| | Grupo A | Grupo B/C |
|------------------------------|-----------|-----------|
| Inspector de vendas | 9 000\$00 | 8 520\$00 |
| Caixeiro-encarregado | 9 000\$00 | 8 520\$00 |
| Encarregado de armazém | 9 000\$00 | 8 520\$00 |
| Primeiro-caixeiro | 7 500\$00 | 7 100\$00 |
| Fiel de armazém | 7 500\$00 | 7 100\$00 |
| Viajante | 7 500\$00 | 7 100\$00 |
| Pracista | 7 500\$00 | 7 100\$00 |
| Segundo-caixeiro | 6 750\$00 | 6 350\$00 |
| Ajudante de fiel | 6 750\$00 | 6 350\$00 |
| Terceiro-caixeiro | 6 250\$00 | 5 850\$00 |
| Caixeiro-ajudante: | | |
| 3.º ano | 4 750\$00 | 4 350\$00 |
| 2.º ano | 4 500\$00 | 4 100\$00 |
| 1.º ano | 4 250\$00 | 3 850\$00 |
| Praticante: | | |
| 17 anos de idade | 3 250\$00 | 2 750\$00 |
| 16 anos de idade | 2 800\$00 | 2 500\$00 |
| 14/15 anos de idade | 2 300\$00 | 2 000\$00 |
| Servente | 5 650\$00 | 5 150\$00 |
| Empilhador | 5 650\$00 | 5 150\$00 |
| Distribuidor | 5 650\$00 | 5 150\$00 |
| Embalador | 5 650\$00 | 5 150\$00 |
| Caixa | 5 000\$00 | 4 600\$00 |

Nota. — N.º 3 da cláusula 15.ª — As indemnizações acordadas nas alíneas a) e b) desta cláusula foram estabelecidas tendo em conta as condições actuais do mercado de trabalho e a tendência para a ocorrência de despedimentos sem justa causa. Estas indemnizações, que são totalmente oportunas no momento actual, são susceptíveis de em momento posterior criarem embaraços a qualquer das partes, pelo que têm carácter transitório, até 31 de Dezembro de 1975, podendo ser reformuladas, a partir daí, de acordo com as novas condições negociais que possam surgir e sem que qualquer das partes possa invocar direitos adquiridos.

Pelo Sindicato dos Caixeiros do Distrito do Porto:

António Hercularo Ferreira Jorge.
Manuel da Conceição Teixeira.

Pelo Sindicato dos Profissionais em Armazém do Distrito do Porto:

Américo Lopes Maia.

Pelo Sindicato dos Empregados Viajantes e de Praça do Distrito do Porto:

Manuel Moreira Tavares.

Pelo Grémio Concelhio dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Cutelarias:

Jasmim Monteiro dos Reis.
António Augusto dos Santos.
Celestino da Silva Costa Prata.

Pelos Grémios Concelhios do Distrito do Porto:

António Basílio.

Publique-se. — 2 de Maio de 1975. — *Carlos Carvalhas.*

REDACÇÃO ACORDADA ENTRE O GRÉMIO NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE ÓLEOS VEGETAIS, SEUS DERIVADOS E EQUIPARADOS E OS SINDICATOS INTEGRADOS NAS FEDERAÇÕES NORTE-SUL DOS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO E OS SINDICATOS CORRELATIVOS PARA A CLÁUSULA 21.ª DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE OS REFERIDOS ORGANISMOS

Para esclarecimento da cláusula 21.ª (Diuturnidades) do contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Grémio Nacional dos Industriais de Óleos Vegetais, Seus Derivados e Equiparados e os sindicatos integrados nas Federações Norte-Sul dos Profissionais de Escritório e os sindicatos correlativos, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 9, de 8 de Março de 1975, concordam os outorgantes daquela convenção dar a redacção seguinte à referida cláusula 21.ª:

Cláusula 21.ª

1 — As retribuições auferidas pelos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade de 8% sobre as retribuições mínimas estabelecidas neste contrato por cada três anos de antiguidade na mesma categoria ou classe profissionais, até ao limite de duas ou cinco diuturnidades, consoante haja, ou não, categoria superior.

2 — Apenas não terão direito a diuturnidades as categorias profissionais constantes do anexo II, que se consideram com acesso obrigatório; no mesmo anexo se escalonam as diversas categorias que terão direito ao máximo de duas diuturnidades.

3 — Nas categorias ou classes profissionais com acesso obrigatório estabelecido neste contrato não haverá lugar à concessão de diuturnidades, excepto para aquelas já vencidas ou que se vençam até à data da primeira promoção por força deste contrato, e que serão, obrigatoriamente, integradas no vencimento da nova categoria ou classe.

Lisboa, 3 de Abril de 1975.

Pelo Grémio Nacional dos Industriais de Óleos Vegetais, Seus Derivados e Equiparados:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelas Federações Norte-Sul dos Profissionais de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Fernando José Casimiro Cardoso.

Pelo Sindicato dos Contínuos, Porteiros e Profissões Similares:

Armindo Barata Silva.

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:

Celeste Vieira Leal.

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Porto:

Celeste Vieira Leal.

Publique-se. — 2 de Maio de 1975. — *Carlos Carvalhas.*

INFORMAÇÕES DIVERSAS

COMISSÕES TÉCNICAS

CONSTITUIÇÃO DE UMA COMISSÃO TÉCNICA PARA PROCEDER AO ESTUDO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM AO SERVIÇO DAS EMPRESAS PARTICULARES

Para além das entidades patronais que ocupam profissionais de enfermagem em razão da própria finalidade que prosseguem, há grande número de enfermeiros ao serviço de empresas industriais e comerciais com vista à assistência ao seu pessoal, os quais, no entanto, é difícil abranger por regulamentação convencional específica, em virtude da sua dispersão pelos mais diversos sectores de actividade.

Importa, contudo, dotar estes profissionais de um núcleo de condições mínimas de trabalho, o que só pode ser alcançado pelo recurso à via administrativa.

Assim, e ao abrigo da legislação em vigor, nomeio uma comissão técnica encarregada de proceder ao estudo das condições de trabalho dos profissionais de enfermagem ao serviço das empresas particulares, com a seguinte constituição:

- Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;
- Três representantes dos trabalhadores, a nomear pelos respectivos sindicatos;
- Três representantes das entidades patronais;
- Um representante da Divisão de Salários da Direcção de Serviços do Trabalho;
- Um representante da Divisão de Contratação Colectiva da Direcção de Serviços do Trabalho.

A comissão técnica deverá apresentar o seu relatório no prazo de trinta dias a contar da data da publicação deste despacho.

Ministério do Trabalho, 2 de Maio de 1975. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Carlos Carvalho*.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL E PATRONAL

Sindicatos

Alteração de estatutos

Despacho do Secretário de Estado do Trabalho:

Defere a alteração do artigo 9.º, alínea a), dos estatutos do Sindicato Nacional dos Oficiais de Ourives, Relojoeiros e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa.

A referida disposição estatutária passa a ter a seguinte reuacção:

ARTIGO 9.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Pagar a jóia de 50\$, com direito a cartão sindical, estatutos e contrato colectivo de trabalho, e a quota mensal de 0,5% do montante ilíquido do seu salário mensal, arredondada para o escudo superior;
- b)
- c)
- d)
- e)

Despacho de 8 de Abril de 1975:

Defere o requerimento das alterações dos artigos 8.º, 11.º, 16.º e 20.º dos estatutos do Sindicato Nacional dos Profissionais na Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Aveiro.

As referidas disposições estatutárias passarão a ter as seguintes redacções:

Art. 8.º Podem ser sócios do Sindicato os indivíduos maiores de 14 anos.

§ único. *(Elimina-se.)*

Art. 11.º

1 — Tomar parte nas assembleias gerais.

1-A — Eleger e ser eleitos para os cargos directivos e eleitos ou nomeados para quaisquer comissões, desde que tenham idade igual ou superior a 18 anos;

Art. 16.º Só podem ser eleitos para os cargos sindicais os sócios maiores de 18 anos que forem cidadãos portugueses no pleno gozo dos seus direitos e que exerçam a profissão por forma efectiva há, pelo menos, um ano.

§ único. Ressalvam-se os casos de desemprego involuntário por período não superior a seis meses.

Art. 20.º A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Despacho de 8 de Abril de 1975:

Defere a alteração da denominação do Sindicato Nacional dos Técnicos e Operários da Indústria do Papel do Distrito de Santarém, o qual passa a denominar-se Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Papel do Distrito de Santarém.

Despacho de 9 de Abril de 1975:

Defere o requerimento da alteração do artigo 10.º, n.º 7, dos estatutos do Sindicato Nacional dos Tapeteiros, Cordoeiros e Offícios Correlativos do Distrito do Porto.

A referida disposição estatutária passa a ter a seguinte redacção:

Art. 10.º Constituem deveres dos sócios:

- 7.º Pagar a quota mensal de 0,5% sobre os salários reais.

TRABALHO

COMISSÃO CORPORATIVA DO DISTRITO DE AVEIRO EMERGENTE DO CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO CELEBRADO ENTRE O GRÉMIO DOS INDUSTRIAIS DE CERÂMICA E OS SINDICATOS DOS OPERÁRIOS DA INDÚSTRIA CERÂMICA DOS DISTRITOS DE AVEIRO, COIMBRA, LEIRIA, LISBOA, PORTO, SETÚBAL E VIANA DO CASTELO, HOMOLOGADO EM 1 DE MAIO DE

1972

Aprovo a constituição da Comissão Corporativa referida em epígrafe e determino a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, nos seguintes termos:

Presidente—Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho em Aveiro ou seu representante legal.

Em representação do Grémio:

Barro branco:

Vogal efectivo—Fábrica de Porcelana da Vista Alegre, L.^{da}, de Ilhavo, representada pelo Sr. Engenheiro Alberto Faria Frasco.

Vogais substitutos:

Louças de Pinheiro, L.^{da}, de Aradas, representada pelo Sr. Manuel Gonçalves da Vitória Machado.
Cinca—Companhia Industrial de Cerâmica, S. A. R. L., de Fiães—Feira, representada pelo Sr. Bernardino Ferreira dos Reis.

Barro vermelho:

Vogal efectivo—Empresa Cerâmica do Vouga, L.^{da}, de Aveiro, representada pelo Sr. Engenheiro Carlos Garmelas Gomes Teixeira.

Vogais substitutos:

Fábricas Jerónimo Pereira Campos, Filhos, de Aveiro, representada pelo Sr. Fernando Corte Real.
Cerâmica Aveirense, S. A. R. L., de Aveiro, representada pelo Sr. João Evangelista de Campos.

Para representar o Grémio nas reuniões que tiverem lugar em S. João da Madeira:

Sociedade Industrial d'Ovar, L.^{da}, de Ovar, representada pelo Sr. Júlio Mateiro.

Em representação do Sindicato:

Barro branco:

Vogal efectivo—José Ferreira e Silva.
Vogal substituto—Mário dos Santos Catarino.

Barro vermelho:

Vogal efectivo—José da Silva Flamengo.
Vogal substituto—José Ferreira e Silva.

Artefactos de cimento:

Vogal efectivo—Fernando Gomes Ferreira Teles.
Vogal substituto—António Albano Catela Bernardes Silva.

Caulinos:

Vogal efectivo—Fernando Gomes Ferreira Teles.
Vogal substituto—José da Silva Flamengo.

Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho em Aveiro, 10 de Abril de 1975.—Pelo Delegado, (*assinatura ilegível*).

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO PARA OS EMPREGADOS DE ESCRITÓRIO E CAIXEIROS

Comissão Corporativa do Distrito de Castelo Branco

Despacho de 18 de Abril de 1975:

Aprovo, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 54/74, a nomeação do trabalhador abaixo indicado para fazer parte da Comissão Corporativa do Distrito de Castelo Branco, aprovada por despacho de 20 de Dezembro de 1974, emergente do contrato colectivo de trabalho celebrado entre os Grémios do Comércio do Distrito de Castelo Branco e o Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Castelo Branco, homologado em 8 de Outubro de 1968 e alterado por despacho de 5 de Março de 1975.

Em representação do Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Castelo Branco:

Vogal substituto—Ludgero Vicente Barroso.

Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho na Covilhã, 18 de Abril de 1975.—Pelo Delegado, *José Händel de Oliveira*.

SUMÁRIO

NOTA

Foi publicado um suplemento ao *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 15, de 22 de Abril de 1975, inserindo o seguinte:

Informações diversas:

Organização sindical e patronal:

Sindicatos (constituição, fusão).

Legislação:

Decreto-Lei n.º 207-B/75, de 17 de Abril — Insere disposições relativas ao comportamento por parte de certos sectores do patronato sobre a sabotagem económica Pág. 729

Despachos normativos:

Suspensão das administrações das empresas conhecidas como do grupo Pão de Açúcar e nomeação, em sua substituição, da actual comissão administrativa da Supa — Companhia Portuguesa de Supermercados, S. A. R. L. 730

Portarias de regulamentação de trabalho:

Regulamentação de trabalho para os porteiros dos prédios urbanos 731

Regulamentação do trabalho rural para o distrito de Santarém 734

Convenções colectivas de trabalho:

Contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Grémio Concelhio dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Cutelarias do Porto e os Grémios Concelhios do Distrito do Porto, por um lado, e o Sindicato dos Caixaeiros do Distrito do Porto, Sindicato dos Profissionais em Armazéns do Porto e o Sindicato dos Empregados Viajantes e de Praça do Distrito do Porto, por outro 740

Redacção acordada entre o Grémio Nacional dos Industriais de Óleos Vegetais, Seus Derivados e Equiparados e os sindicatos integrados nas Federações Norte-Sul dos Profissionais de Escritório e os sindicatos correlativos para a cláusula 21.ª do contrato colectivo de trabalho celebrado entre os referidos organismos 750

Informações diversas:

Comissões técnicas:

Constituição de uma comissão técnica para proceder ao estudo das condições de trabalho dos profissionais de enfermagem ao serviço das empresas particulares 752

Organização sindical e patronal:

Sindicatos (alteração de estatutos) 752

Trabalho:

Comissões corporativas 753

Redacção
MINISTÉRIO DO TRABALHO
LISBOA

Composição e impressão
IMPRESA NACIONAL-CASA DA MOEDA
RUA DA ESCOLA POLITÉCNICA - LISBOA

PUBLICA-SE

nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês

| | |
|--------------------------|---------|
| Assinatura anual | 300\$00 |
| Preço deste número | 7\$50 |

À venda no Ministério do Trabalho, Praça de Londres, rés-do-chão, e nas Livrarias do Estado e seus depositários