

Boletim do Trabalho e Emprego

17

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

1.ª SÉRIE

Preço 12\$50

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 45

N.º 17

p. 1067-1110

8-MAIO-1978

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os sectores de transportes, oficinas, estações de serviço e abastecimentos de Ponta Delgada 1068

Portarias de regulamentação de trabalho:

- PRT para a ind. metalúrgica e metalo-mecânica — Deliberação da comissão técnica emergente — Anexo I 1069

Portarias de extensão:

- PE do CCT das indústrias químicas 1070

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria — Revisão salarial 1071
- CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte, a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros 1071
- CCT para as ind. gráficas e de transformação de papel — Constituição de uma comissão paritária 1100
- ACT entre a Sociedade de Produtores Açorianos de Papel, S. A. R. L., e o Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras de Ponta Delgada — Aditamento (enquadramento de funções) 1100

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Estatuto:

Constituição:

- Feder. Nacional dos Industriais da Ind. de Hotelaria e Turismo 1101

Alterações:

- Estivadores e Trabalhadores do Porto de Aveiro 1106
- Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos e Similares do Dist. do Porto 1106
- Encartados de Mestranga das Pescas em Barcos de Sardinha e Arrasto matriculados nas capitánias do Douro, Leixões e Aveiro 1107
- Trabalhadores das Madeiras dos Dist. de Viseu e da Guarda 1107
- Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Dist. da Horta 1109
- Trabalhadores da Ind. de Conservas e Ofícios Correlativos do Dist. de Faro (sede em Oihão) 1109

REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os sectores de transportes, oficinas, estações de serviço e abastecimentos de Ponta Delgada

Em tempo foi apresentada pelo Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Ponta Delgada uma proposta de CCT único para os sectores de transportes, oficinas, estações de serviço e abastecimentos à Câmara de Comércio (Associação de Comerciantes, Industriais, Exportadores e Importadores das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria).

Considerando que, por razões de ordem vária, as partes, nas negociações directas, apenas chegaram a acordo quanto às tabelas salariais;

Considerando que a tentativa de conciliação empreendida ao abrigo do artigo 13.º, n.º 2, alínea b), do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, não logrou qualquer êxito, dado que a Câmara de Comércio não aceita o contrato único para os três sectores e o Sindicato, por sua vez, não aceita um contrato por cada um dos sectores;

Considerando que as partes não querem submeter o diferendo à mediação ou à arbitragem;

Considerando que, portanto, se criou uma situação incompatível com o andamento normal do processo de negociação:

Nestes termos, encontrando-se preenchidos os requisitos exigidos pelo artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, nomeadamente nas alíneas b) e c) do seu n.º 1, determino a constituição de uma comissão técnica encarregada dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para os sectores de transportes, oficinas, estações de serviço e abastecimentos de Ponta Delgada, com a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho;
- Um representante da Secretaria Regional do Trabalho;
- Um representante da Secretaria Regional dos Transportes e Turismo;
- Dois representantes das associações patronais;
- Dois representantes das associações sindicais.

Ministério do Trabalho, 21 de Abril de 1978.—
O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

PRT para a ind. metalúrgica e metalomecânica — Deliberação da comissão técnica tripartida emergente

ANEXO I

Os cinco dias a que se refere o n.º 5 da cláusula 69.^a constituem um crédito de horas anual que os trabalhadores poderão gozar seguida ou interpoladamente por

altura dos respectivos exames finais, seja qual for a época em que estes se realizem, independentemente do tempo necessário para a realização dos exames previstos no n.º 4 da mesma cláusula.

(Assinaturas ilegíveis.)

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT das indústrias químicas

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, foi publicado o contrato colectivo de trabalho vertical celebrado entre a Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos, a Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus, a Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes, a Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha, a Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos, a Associação dos Industriais de Colas, Aprestos e Produtos Similares, a Associação dos Industriais de Cosméticos, a Associação dos Industriais de Óleos Essenciais, a Associação dos Industriais de Produtos de Conservação e Limpeza, a Associação dos Industriais de Margarina e Óleos Vegetais, a Associação dos Industriais de Sabões e Detergentes e a Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos e várias associações sindicais representativas de profissionais ao serviço de entidades patronais naquelas filiadas.

Considerando que apenas ficam abrangidas por esta convenção as entidades patronais representadas pelas Associações outorgantes;

Considerando a existência, na área de aplicação do referido contrato, de entidades do mesmo sector económico não filiadas nas associações patronais outorgantes tendo ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais nele previstas;

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

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, mediante publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1977;

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei

n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Energia e Indústrias de Base e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho para as indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28/77, de 29 de Julho, são tornadas extensivas às entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam, na área abrangida pela convenção, a actividade económica naquela regulada e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de empresas inscritas nas associações patronais signatárias.

Art. 2.º São excluídas do disposto no artigo 1.º as relações de trabalho para as quais esteja pendente processo de regulamentação colectiva.

Art. 3.º São ainda excluídos da extensão que ora se determina o n.º 6 da cláusula 30.ª e a cláusula 51.ª na parte em que estabelece como feriado obrigatório o dia 24 de Dezembro, na medida em que contrariam o disposto imperativamente pela alínea f) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e pelo n.º 1 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, respectivamente.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 5 de Maio de 1978. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado da Energia e Indústrias de Base, *Joaquim Leitão da Rocha Cabral*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria — Revisão salarial

Acta de negociação

Aos 13 dias do mês de Dezembro de 1977, reuniram em Leiria os representantes dos comerciantes de carnes do distrito de Leiria e do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria e ainda do Sindicato dos Trabalhadores de Comércio e Serviços do Distrito de Santarém, tendo acordado rever a tabela salarial do CCT (alteração) publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 19, de 22 de Maio de 1975, nos seguintes termos:

BASE I

(Vigência)

A presente alteração entrará em vigor nos termos legais e será válida por um período de dezoito meses, salvo se lei posterior alterar o período de vigência.

BASE II

(Efeitos retroactivos)

A tabela salarial constante da base III produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 1977.

Depositado em 27 de Abril de 1978, a fl. 81 do livro n.º 1, com o n.º 75, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

BASE III

(Tabela salarial)

Encarregado geral — Nunca inferior à retribuição de primeiro-oficial, acrescida de 20 %.	
Primeiro-oficial	8 000\$00
Segundo-oficial	7 000\$00
Praticante	5 500\$00
Aprendiz	3 500\$00
Caixa (ccm idade até 20 anos)	5 200\$00
Caixa (com idade superior a 20 anos)	5 600\$00

BASE IV

(Âmbito de aplicação)

A tabela agora acordada faz parte integrante do CCT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 19, de 22 de Maio de 1975, e é aplicável no distrito de Leiria.

Leiria, 13 de Dezembro de 1977.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

Fernando Carreira da Fonseca.
(Assinatura ilegível.)

CCT entre a Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte, Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e o Sind. dos Operários Corticeiros do Norte e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira, em todo o território nacional, representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça do Norte

e pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1 — O prazo de vigência deste contrato é pelo período de dezoito meses, salvo se outro de menor duração vier a ser estabelecido por lei.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido o que se pretende alterar.

3 — A presente convenção obriga ao cumprimento de pleno direito após cinco dias da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — Qualquer eventual futuro enquadramento sindical dos trabalhadores actualmente sindicalizados em organismo não outorgante não poderá afectar as regalias concedidas pela presente convenção.

Cláusula 3.ª

(Denúncia e revisão)

1 — O presente CCTV poderá ser denunciado por qualquer das partes seis meses antes do termo da sua vigência, mediante declaração formal de denúncia ou pela apresentação de uma proposta de revisão.

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

3 — O início das negociações deve ser acordado dentro dos quinze dias seguintes à recepção da contraproposta, fixando-se o início das negociações nos trinta dias a contar daquele recepção.

Cláusula 4.ª

(Processo de revisão)

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

2 — Recebida a resposta, se não houver acordo, terá lugar o recurso aos meios reguladores dos conflitos colectivos de trabalho previstos na lei e segundo o esquema aí determinado.

3 — Qualquer das partes poderá interromper as diligências previstas no número anterior se considerar que a outra parte põe em prática expedientes dilatórios ou que se opõe à obtenção de uma solução convencional para o conflito.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.ª

(Condições gerais de admissão)

1 — Sem prejuízo do estipulado na cláusula seguinte, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Idade mínima de 14 anos;
- b) Habilitações escolares mínimas impostas estatutariamente pelos sindicatos respectivos;

c) Possuírem carteira profissional ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2 — Os contratos dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes à data da entrada em vigor desta convenção não podem ser prejudicados pelo disposto no número anterior desta cláusula.

3 — A entidade patronal só poderá admitir novos trabalhadores, para preenchimento das vagas existentes em categorias ou classes superiores, desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as funções das categorias ou classes referidas, devendo para tal efeito ser obrigatoriamente ouvidos os trabalhadores das secções ou serviços respectivos ou seus representantes.

Cláusula 6.ª

(Condições específicas de admissão)

A — Operários corticeiros

1 — Poderão ser admitidos ao serviço da indústria corticeira, respeitando o condicionalismo deste contrato, indivíduos de qualquer dos sexos, com a idade e as habilitações literárias exigidas por lei e que possuam a necessária robustez física.

2 — Quando o trabalhador admitido tenha sido anteriormente profissional da indústria corticeira, bastar-lhe-á apresentar à entidade patronal com quem deseja contratar documento comprovativo da sua categoria, passado pelo Sindicato.

3 — A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocação do Sindicato.

B — Cobradores

A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

C — Contínuos

1 — Para a admissão de paquetes, contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza são exigidas as habilitações mínimas legais.

2 — As idades mínimas para admissão são:

- 14 anos, para paquete;
- 18 anos, para contínuos;
- 18 anos, para trabalhadores de limpeza;
- 21 anos, para porteiro e guarda.

D — Caixeiros

A idade mínima de admissão é de 14 anos. As habilitações mínimas são as do ciclo preparatório ou equivalente.

E — Electricistas

1 — É obrigatória para todos os inscritos a carteira profissional.

2 — A carteira profissional será passada pela direcção do Sindicato e visada pelo Ministério do Trabalho e é documento obrigatório a apresentar pelo sócio do Sindicato no desempenho da profissão, sempre que legalmente lhe seja exigida por quem de direito.

F — Fogueiros de mar e terra

A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.

G — Telefonistas

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2 — As habilitações mínimas são as exigidas pela lei.

H — Indústria hoteleira

1 — Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto da admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo Regulamento da Carteira Profissional.

2 — Têm preferência na admissão:

- a) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento de escolas hoteleiras;
- b) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

I — Profissionais de engenharia

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

2 — Neste grupo serão integrados os profissionais de engenharia com o curso superior de Engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

3 — Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria profissional de engenharia sem grau académico, o profissional que exerça as funções do anexo II para profissionais de engenharia deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático a graus superiores.

J — Químicos

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros quinze dias,

salvo se outro prazo for acordado no acto da admissão, por escrito, não podendo aquele período exceder quarenta e cinco dias.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que comprove a total inaptidão deste para as tarefas para que foi contratado em documento escrito ao trabalhador.

4 — Se comprovada a inaptidão do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo com a antecedência mínima de cinco dias, se o período experimental for de quinze dias, no início do qual o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo a retribuição como se prestasse trabalho até ao fim do período experimental.

5 — Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a dois meses de retribuição por cada mês de trabalho.

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

7 — Durante o período experimental, o trabalhador poderá pôr termo ao contrato em qualquer altura.

8 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

L — Garagens

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas exigidas por lei.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1 — O período experimental é de quinze dias.

2 — O período experimental poderá ser alargado nos casos especialmente previstos neste contrato.

3 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.ª

(Substituição temporária e contratos a prazo)

1 — As entidades patronais poderão admitir trabalhadores para efeitos de substituição temporária.

2 — Se, no caso de o trabalhador admitido nestas condições, o seu contrato não for denunciado pela entidade patronal oito dias antes do termo do período de substituição, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo III.

2 — Quando se levante o problema da classificação profissional, deve a entidade patronal reunir com a comissão de delegados sindicais para em conjunto se estabelecer a categoria adequada.

3 — Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical da empresa.

4 — Na falta de acordo na atribuição da classificação, podem as partes submeter a resolução do litígio à comissão paritária.

Cláusula 10.ª

(Densidades dos quadros)

A — Caixeiros

1 — É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.

2 — Até sete trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.

3 — De oito a catorze trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém.

4 — De quinze a vinte e quatro trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

5 — Com mais de vinte e cinco haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

6 — Por cada grupo de oito vendedores, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

7 — Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8 — Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1.ª	2.ª	3.ª
1	1	—	—
2	1	—	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	2	2	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	3	3	4

9 — Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro-base.

10 — O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

11 — Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

B — Electricistas

Para os trabalhadores electricistas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

- O número de ajudantes e pré-oficiais, no seu conjunto, não pode ser superior a 100 % da totalidade dos oficiais; o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de oficiais e pré-oficiais;
- As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

C — Trabalhadores da indústria hoteleira

1 — *Economato ou despensa.* — O trabalho desta secção deverá ser dirigido por profissional de categoria não inferior à de despenseiro nos refeitórios em que se confeccionem mais de cento e cinquenta refeições diárias.

2 — *Cozinha.* — Nas cantinas que forneçam até cento e cinquenta refeições, as secções de cozinha e despensa terão de ser dirigidas por profissionais de categoria não inferior a segundo-cozinheiro.

Cláusula 11.ª

(Criação de novas categorias)

1 — A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados e dos organismos vinculados por este contrato, podem as partes, através das respectivas comissões paritárias mistas, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma

das categorias constantes do anexo II, não só para efeitos de atribuição de remuneração como para observância das proporções mínimas a respeitar na organização e preenchimento dos quadros.

2 — Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares.

3 — Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, sem prejuízo do preceituado na cláusula 5.ª, n.º 3.

4 — As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato, depois de ser decidido pela comissão paritária.

Cláusula 12.ª

(Quadros de pessoal)

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

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

Cláusula 13.ª

(Promoção ou acesso)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria, ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda remuneração mais elevada.

Cláusula 14.ª

(Período de aprendizagem)

A — Corticeiros

1 — O período de aprendizagem terá a duração máxima de quatro anos, sendo, porém, reduzido de um e dois anos, consoante sejam admitidos com 15 ou 16 anos.

2 — Os trabalhadores com mais de 17 anos de idade admitidos pela primeira vez na indústria corticeira terão dois períodos de adaptação de seis meses cada um.

3 — Os períodos mencionados nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula estão dependentes da efectiva prestação do trabalho e não de uma antiguidade.

4 — Consideram-se admitidos pela primeira vez na indústria os trabalhadores que não comprovem uma admissão anterior neste sector industrial.

5 — Os períodos fixados como duração de aprendizagem poderão ser ampliados ou reduzidos mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical, se a houver.

6 — Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado a qualquer entidade patronal da indústria corticeira, quando devidamente certificado.

7 — O número de aprendizes não pode exceder os 30 % do número total de trabalhadores em cada categoria, salvo nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste contrato, essa percentagem seja superior.

B — Paquetes, contínuos, porteiros e guardas

1 — Os paquetes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, devendo, porém, passar a estagiários se entretanto completarem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ou frequentemente o último ano desses cursos.

2 — Os contínuos, porteiros e guardas que completarem o 2.º ciclo liceal ou equivalente têm preferência na sua integração nos quadros de escritório, nos termos do n.º 3 da cláusula 5.ª

C — Caixeiros

1 — O praticante ascenderá a caixeiro-ajudante após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir 18 anos de idade.

2 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

3 — O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior após dois anos ou três anos, respectivamente, de permanência na mesma categoria.

D — Electricistas

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

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos;
- b) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;
- c) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

2 — Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

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

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

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

E — Fogueiros

Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos em instalações de vapor de 3.ª, de 2.ª ou de 1.ª categoria, respectivamente, e serem aprovados em exame depois deste estágio.

F — Profissionais da indústria hoteleira

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, desde que habilitados para o efeito.

2 — Em qualquer secção, havendo mais do que um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

G — Químicos

1 — Os trabalhadores promovidos para os escalões do quadro abaixo designado serão sujeitos a um estágio com as durações máximas indicadas.

Categoria	Tempo de estágio
Chefia nível I	120 dias
Chefia nível II	120 dias
Chefia nível III	120 dias
Especialista	120 dias
Especializado	80 dias
Semiespecializado	60 dias

2 — Sempre que o trabalhador comprove a sua aptidão antes do fim do tempo de estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como se estivesse cumprindo a totalidade do tempo estipulado no n.º 1.

Cláusula 15.ª

(Ordem de preferência nas promoções)

Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

a) Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;

- b) Maior antiguidade na categoria ou classe, consoante os casos;
- c) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- d) Maior antiguidade na empresa.

Cláusula 16.ª

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

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — Quando circunstâncias especiais o exijam, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, falta de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que se não enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador com a dignidade devida;
- c) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade ou funções ou cargos desempenhados; só serão permitidas outras referências se expressamente solicitadas pelo interessado;
- d) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito a ventilação dos locais de trabalho, iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho de acordo com o regulamento de higiene e segurança no trabalho;
- e) Providenciar para que existam, em locais de fácil acesso aos trabalhadores, placards destinados a afixação de documentos e informações de carácter sindical ou outros;

- f) Acatar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato, quando lhe sejam pedidos;
- g) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- h) Passar as declarações para que os trabalhadores possam tratar do seu cartão sindical;
- i) Enviar a cada sindicato cópia de qualquer projecto de regulamentação interna da empresa, na mesma data em que o faz ao Ministério do Trabalho;
- j) Não exigir do trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
- l) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em instituições de previdência, comissões paritárias e organizações sindicais;
- m) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à aplicação das suas habilitações, dando-lhes facilidades conforme o disposto neste contrato colectivo de trabalho;
- n) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens; qualquer observação ou admoestação terá que ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

Cláusula 18.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;
- g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- i) Informar com veracidade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores e superiores hierárquicos;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 19.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou garantias que lhe assistem, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
- e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 24.ª;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente ligados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalhem nas empresas, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do Sindicato;
- j) Salvo o disposto na cláusula 16.ª e nos casos de reestruturação ou reconversão, é proibido à entidade patronal transferir definitivamente o trabalhador da secção onde normalmente trabalha para outra secção sem o seu acordo.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas e fixadas neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 20.ª

(Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do

período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, nos termos da legislação em vigor;
- c) Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um, sem perda de retribuição, às trabalhadoras que aleitam os seus filhos, até à idade de 1 ano destes, podendo, para tal, ausentar-se da fábrica sempre que necessário;
- d) Licença, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, durante o período menstrual, quando comprovada a sua necessidade, em cada período, por declaração médica. Esta licença não implica perda de retribuição;
- e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;
- f) Dispensa de trabalho nas caldeiras e nas prensas, excepto nas prensas eléctricas de colados.

Cláusula 21.ª

(Direitos especiais dos menores)

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

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do Estatuto do Ensino Técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

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

4 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.

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

Cláusula 22.ª

(Redução do horário para trabalhadores que frequentem cursos de formação e valorização profissional ou sindical)

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional, oficial ou particular, terão direito à redução de duas horas d'árias no horário normal, sem prejuízo da sua remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem a necessidade da utilização deste tempo.

2 — Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exames.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.

4 — Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, excepto se houver acordo do trabalhador, ouvido o Sindicato.

Cláusula 23.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 24.ª

(Período normal de trabalho)

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de quarenta e cinco horas, distribuídas em nove horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, salvo estipulação da lei em contrário.

Cláusula 25.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tiverem motivos excepcionais ou imprevisíveis, tendo em vista evitar danos directos ou imediatos sobre pessoas ou equipamentos, em matérias-primas ou no abastecimento do mercado interno ou externo.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início ou termo.

4 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário depois de atingir as cento e vinte horas anuais.

5 — O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar as duas horas diárias, até ao máximo de cento e vinte horas por ano, com excepção para os motoristas e ajudantes de motorista.

6 — Ao trabalho previsto nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 31.^a

Cláusula 26.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — Sempre que haja prolongamento de um turno num período de trabalho nocturno, essas horas serão consideradas extraordinárias, sendo ainda remuneradas nos termos do n.º 3 da cláusula 29.^a

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

(Tabela salarial)

1 — A retribuição mínima de todos os trabalhadores ao serviço das empresas será a constante da tabela salarial anexa a esta convenção.

2 — O salário hora é calculado pela seguinte fórmula:

$$S. H. = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}, \text{ em que } Rm \text{ é o valor da retribuição mensal e } n \text{ o período normal de trabalho semanal.}$$

3 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada no conjunto a remuneração mínima para a respectiva categoria prevista neste contrato.

4 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

5 — O pagamento dos valores correspondentes à comissão sobre vendas deverá ser efectuado, logo que as vendas se concretizem, através da respectiva facturação.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de 600\$ para falhas.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição não prevista neste contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 28.^a

(Trabalho de turnos)

1 — Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.

2 — É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.

3 — O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá entre as 20 horas e as 7 horas uma retribuição superior a 50 %, e no turno diurno será superior em 5 % sobre a tabela constante deste contrato.

4 — O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

Cláusula 29.^a

(Documento a entregar ao trabalhador e pagamento)

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no acto de pagamento da retribuição um talão preenchido de forma bem legível, no qual figurem o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, especificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será sempre efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, sem prejuízo do acerto de contas no mês seguinte, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal diário de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição deve efectuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

Cláusula 30.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — Sem prejuízo do previsto na cláusula 26.^a, o trabalho prestado fora do período normal dá direito a retribuição especial, calculada nos termos seguintes:

- Primeira hora — retribuição normal, acrescida de 75 %;
- Segunda hora — retribuição normal, acrescida de 100 %;
- Horas seguintes — retribuição normal, acrescida de 125 %.

2 — O tempo gasto pelo trabalhador na deslocação de ida e volta, caso este seja chamado fora do seu horário normal de trabalho, considera-se trabalho extraordinário e como tal será pago.

3 — Sempre que o trabalhador seja chamado, ao abrigo do n.º 2 desta cláusula, para prestar trabalho extraordinário, ser-lhe-á garantido o pagamento de pelo menos duas horas, independentemente do número de horas inferior que possa prestar.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte de ida e volta sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário ao abrigo do n.º 2 desta cláusula.

5 — Para o efeito do disposto no n.º 1, a retribuição horária será determinada pela fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 28.^a

6 — Os trabalhadores que tenham isenção de horário de trabalho terão direito a retribuição especial, para além da normal, que nunca será inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 31.^a

(Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados obrigatórios)

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será a correspondente às horas efectuadas e calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável ao trabalho prestado nos dias feriados referidos no n.º 1 da cláusula 39.^a

4 — Sem prejuízo do estipulado nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço nos dias do seu descanso semanal terá direito a descansar um dia num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua, ainda que em fracção do dia, outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber a retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção e respeitando a hierarquia dos serviços.

2 — Se a substituição durar mais de noventa dias consecutivos ou cento e vinte dias intercalados ao longo do ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

Cláusula 33.^a

(Trabalho à tarefa)

1 — O sistema de retribuição à tarefa deve constar de regulamento interno, aprovado pelo Ministério do Trabalho desde que tenha parecer favorável do sindicato.

2 — A retribuição nunca poderá ser inferior à prevista para a categoria que for atribuída, acrescida de 25 %.

3 — O trabalho à tarefa deve ser devidamente registado em livro interno próprio para o efeito, do qual deve ser facilitado o acesso dos sindicatos.

Cláusula 34.^a

(Deslocações)

O trabalhador que, ao serviço da entidade patronal, se desloque do seu local habitual de trabalho terá direito:

- a) A um acréscimo de 50 % do respectivo vencimento, quando a deslocação for superior a um dia, a contar desde o momento da partida até à chegada, independentemente da retribuição de trabalho extraordinário, que deverá incidir sobre o vencimento habitual;
- b) Ao pagamento de transporte, alimentação e alojamento;
- c) Quando deslocado no País em dia de descanso semanal ou nos fins de semana, a viagem de ida e volta é paga pela entidade patronal, desde o local de deslocação até ao local habitual de trabalho: na hipótese de o trabalhador não desejar gozar este benefício, terá direito a receber o valor daquelas viagens;
- d) Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente;

- e) Sempre que um profissional se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo salários) daí resultantes.

Cláusula 35.ª

(Subsídio de Natal)

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

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

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

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

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

a) Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.ª

(Descanso semanal e complementar)

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo. O sábado será considerado como dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 37.ª

(Feriados)

1 — Serão considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa

- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro e feriado municipal na localidade onde o trabalho é prestado.

2 — Além dos feriados obrigatórios anteriormente referidos, poderá ser observado, com carácter facultativo, a terça-feira de Carnaval.

3 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores da empresa por maioria.

Cláusula 38.ª

(Pagamento de feriados)

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que esta os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia feriado é pago nos termos do n.º 3 da cláusula 32.ª

Cláusula 39.ª

(Atraso no início do trabalho)

1 — Consideram-se irrelevantes para quaisquer efeitos os atrasos dos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos aos serviços que não excedam dez minutos por dia.

2 — Quando ultrapassar o limite estipulado no n.º 1, o trabalhador terá sempre possibilidade de reiniciar o trabalho, embora com perda de remuneração do tempo correspondente.

3 — O *contrôle* de assiduidade será feito através das fichas de ponto, a que terá acesso a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou o delegado sindical.

b) Férias

Cláusula 40.ª

(Direito a férias)

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — É dada a faculdade a todos os trabalhadores que tenham transitado de outra entidade patronal em virtude da cessação de contrato e, por conseguinte, tenham recebido as férias e subsídios de férias de gozarem, a seu pedido, férias, até ao limite de trinta dias, não suportando a entidade patronal qualquer encargo para com o trabalhador durante estes dias.

4 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, devendo as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

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

6 — Se o contrato cessar antes de gozar o período de férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

7 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 41.ª

(Indisponibilidade de direito a férias)

1 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos previstos nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 42.ª e n.º 2 da cláusula 49.ª

Cláusula 42.ª

(Duração das férias)

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias, com a duração de trinta dias consecutivos, salvo as hipóteses previstas nos números seguintes, sem prejuízo da retribuição mensal, que terá de ser paga antes do seu início.

2 — No ano subsequente ao da admissão o trabalhador tem direito a gozar um período de férias definido no número anterior, independentemente do tempo de trabalho prestado quer no ano da admissão, quer no seguinte.

3 — No ano de admissão o trabalhador tem direito a gozar um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado, à razão de dois dias e meio por mês, no mínimo de quinze dias, após a prestação de, pelo menos, cinco meses de serviço.

4 — As férias não poderão ter o seu início nos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 43.ª

(Proibição de acumulação de férias)

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

Cláusula 44.ª

(Férias seguidas e interpoladas)

1 — Em princípio, as férias devem ser gozadas sem interrupção.

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

Cláusula 45.ª

(Escolha da época de férias)

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

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias para serem gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, dar conhecimento aos trabalhadores com uma antecedência nunca inferior a trinta dias e após parecer da comissão de trabalhadores, ou do delegado sindical, ou da comissão sindical, ou da comissão intersindical.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 46.ª

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total das férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das mesmas.

2 — Em caso de falecimento, a viúva ou herdeiros terão direito a receber, nos quinze dias imediatos, o subsídio respeitante às férias, bem como a parte proporcional do mesmo a que o trabalhador teria direito no ano civil em que faleceu.

Cláusula 47.ª

(Serviço militar)

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2 — Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

3 — No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 48.ª

(Violação do direito a férias)

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, com a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.ª

(Definição de falta)

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

2 — As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total de dias, em conformidade com o horário respectivo.

3 — Não serão descontados os atrasos na hora da entrada de dez minutos diários, nos termos da cláusula 41.ª

Cláusula 50.ª

(Tipos de falta)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro, se como tal estiver inscrito, ou dar sangue;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 51.ª

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

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

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral.

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

3 — São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 52.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 52.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 52.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 53.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por falta que lhe não seja imputável, por exemplo serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao trabalho com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tinham sido suspensos em cumprimento de prisão correcional, desde que o seu lugar se mantenha em aberto.

3 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho imediatamente após a sua apresentação.

CAPÍTULO VII

Cessaçào do contrato de trabalho

Cláusula 54.^a

(Princípio geral)

1 — A cessação do contrato individual de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

SECÇÃO I

Cessaçào do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Cláusula 55.^a

(Definição)

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

Cláusula 56.^a

(Processamento de acordo)

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito datado e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

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

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

Cláusula 57.^a

(Revogação do acordo)

1 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, por escrito, reassumindo o exercício do seu cargo.

2 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

SECÇÃO II

Cessaçào do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 58.^a

(Definição)

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

SECÇÃO III

Cessaçào do contrato de trabalho por despedimento pela entidade patronal com justa causa

Cláusula 59.^a

(Princípio geral)

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

Cláusula 60.^a

(Fundamentos para despedimento)

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas ao trabalho não justificadas que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 61.ª

(Processo disciplinar)

1 — A peça inicial do processo será a participação com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

2 — A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, ouvindo obrigatoriamente o arguido e as testemunhas oferecidas por este.

3 — O arguido poderá ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição.

4 — A entidade patronal deverá, obrigatoriamente, comunicar por escrito a decisão lançada no processo.

5 — No caso de despedimento, a entidade instrutora terá de cumprir obrigatoriamente o processamento previsto na lei, no que se refere ao processo disciplinar respectivo.

Cláusula 62.ª

(Consequências do despedimento sem justa causa)

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

4 — O despedimento realizado com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 500\$ a 10 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

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

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

SECÇÃO IV

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

Cláusula 63.ª

(Princípio geral)

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

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

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

Cláusula 64.ª

(Dispensa do aviso prévio e sanção)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Por razões de ordem familiar que se prendam, exclusivamente, com a necessidade de a mãe precisar de ficar em casa a prestar assistência aos filhos ou ao filho;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas c) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 64.ª

Cláusula 65.ª

(Outras sanções)

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização previsto no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 66.ª

(Indemnização à entidade patronal)

Se a falta do cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3 da cláusula 63.ª, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

SECÇÃO V

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.ª

(Cessação do contrato no período experimental)

Durante o período experimental de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 68.ª

(Encerramento definitivo da empresa ou falência)

1 — O encerramento definitivo das empresas faz caducar o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas no n.º 3 da cláusula 64.ª, se outras maiores não lhe forem devidas.

2 — Porém, a declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 69.ª

(Documento a entregar ao trabalhador)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

SECÇÃO VI

Despedimentos colectivos

Cláusula 70.ª

(Princípio geral)

A empresa só poderá proceder a despedimentos colectivos nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 71.ª

(Princípio geral)

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2 — Havendo impossibilidade, deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe condições adequadas de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 72.ª

(Princípio geral)

1 — A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

2 — A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no mesmo dia em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.

3 — As folhas de férias e respectivas guias a enviar à caixa de previdência são obrigatoriamente visadas pela comissão de trabalhadores da empresa ou comis-

são sindical ou pelo delegado sindical ou pelo delegado à previdência, ou, na falta destes, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.

4 — A entidade patronal é obrigada a afixar em local bem visível da fábrica, até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitem as contribuições, o duplicado das folhas de férias, bem como a respectiva guia autenticada pela caixa logo que devolvida.

Cláusula 73.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalhador habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data de declaração oficial da incapacidade.

5 — No caso da incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

CAPÍTULO X

Obras sociais

Cláusula 74.^a

(Cantina)

1 — As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 — As empresas, sempre que possível, deverão promover a instalação de serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, sem fins lucrativos, adequadas aos seus níveis de retribuição.

Cláusula 75.^a

(Administração de obras sociais)

A gestão de obras sociais das empresas, nomeadamente refeitórios, cooperativas, creches e infantários, é feita pelos trabalhadores que para o efeito nomearão uma comissão.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76.^a

(Princípios gerais)

1 — A entidade patronal manterá serviços médicos de trabalho de harmonia com as prescrições legais, nomeadamente no Regulamento Geral de Segurança e Higiene no Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro.

2 — A entidade patronal assegurará, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos citados diplomas legais, a assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho.

3 — Todo o pessoal fica obrigado a submeter-se, quando para tal for convocado, aos exames médicos de carácter preventivo e a aceitar o acto médico de rotina destas actividades.

4 — Caso na empresa se manipulem produtos tóxicos, deve realizar-se um exame médico rigoroso semestralmente.

5 — Essa formação será dada dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição.

6 — Todos os trabalhadores, em especial os que tenham adquirido conhecimentos em matéria de segurança, ficam obrigados, nos termos que forem estabelecidos pela regulamentação interna da empresa, a ocorrer aos lugares em que, durante o seu serviço, se verifiquem acidentes, a fim de prestarem a necessária colaboração.

CAPÍTULO XII

Medicina no trabalho

Cláusula 77.^a

(Serviços médicos e de enfermagem)

1 — A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizado os serviços médicos privativos, chefiados por um médico escolhido, de comum acordo, pela entidade patronal e pelos trabalhadores.

2 — No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.

3 — Entre outras, são atribuições do médico do trabalho:

- a) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) O papel de conselheiro da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação profissional destes;
- c) A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, e o papel de consultor da empresa nesta matéria;
- d) A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho destinadas ao bem-estar dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;
- e) A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;
- f) A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;
- g) A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança.

4 — O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

5 — No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Recompensas e sanções

Cláusula 78.^a

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho até doze dias, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares, com excepção da prevista na alínea a) do número anterior, não podem ser aplicadas sem prévia elaboração do processo disciplinar.

3 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou com infracção das regras a que o mesmo deva obedecer é nula e de nenhum efeito.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias, a contar do momento em que teve lugar.

5 — No mesmo ano civil, as sanções disciplinares de suspensão aplicadas ao mesmo trabalhador não podem ultrapassar trinta dias.

Cláusula 79.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens daqueles a quem não deve obediência;
- c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, de previdência ou partidos políticos, autarquias locais e bombeiros;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1.

Cláusula 80.^a

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com as alterações constantes no número seguinte.

2 — Se a sanção consistiu no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo de cessação de contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

Cláusula 81.^a

(Registo e comunicações das sanções disciplinares)

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes (Ministério do Trabalho, sindicato e comissões paritárias) sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — A entidade patronal facultará aos empregados, sempre que estes lho solicitem, nota do registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas e fornecerá aos sindicatos, precedendo autorização do trabalhador interessado, idênticos elementos.

Cláusula 82.^a

(Multas)

1 — O não cumprimento, por parte da entidade patronal, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando aquela às multas previstas na lei.

2 — O pagamento de multa não dispensa a entidade patronal do cumprimento da obrigação infringida.

3 — O produto das multas aplicadas ao abrigo dos números anteriores reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XIV

Comissões paritárias

Cláusula 83.^a

(Princípio geral)

1 — Deverão ser criadas comissões paritárias, às quais caberá, além das atribuições que lhe são dadas nas restantes cláusulas, a resolução das questões suscitadas pela aplicação do presente contrato.

2 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo da legislação que vier a dispor sobre esta matéria.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical

Cláusula 84.^a

(Princípio geral)

Toda a actividade sindical se regulamenta pelas normas constantes da lei sindical, isto é, Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Cláusula 85.^a

(Proibição de diminuição de regalias)

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

2 — Por efeito da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

ANEXO I

Condições específicas

Electricistas

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

2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico, do ramo electrotécnico, quando existirem.

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

Profissionais de engenharia

1 — *Categorias profissionais:*

1.1 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B) apenas diferenciados pelo vencimento, e o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A.

1.2 — Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B.

1.3 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2.

1.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos efeitos, o grau superior.

1.5 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2 — *Preenchimento de lugares e cargos:*

2.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

2.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitória de desempenharem funções de menor responsabilidade. À classificação nos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva.

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

§ único. — A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

2.4 — O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objecto de *contrôle* e aprovação pelo grupo profissional.

2.5 — São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, em igualdade de circunstâncias básicas e pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

2.6 — O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

2.7 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

2.8 — A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste CCT, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor deste CCT.

2.9 — O período experimental é de quinze dias, podendo ser prorrogado até ao máximo de sessenta dias, por acordo escrito das partes no acto da admissão.

2.10 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o profissional de engenharia através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

2.11 — Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que, tendo entretanto concluído um curso superior de Engenharia, transitem para o grupo de profissionais de engenharia.

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

3 — Condições particulares de admissão:

Os casos a seguir indicados, além de se regerem pelo indicado na posição, regem-se também pelas seguintes condições particulares:

3.1 — Admissão para efeitos de substituição:

- a) A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária de outro traba-

lhador que se encontra impedido entende-se feita a este título, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito, nos termos da alínea c) desta cláusula;

- b) Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o eventualmente admitido continuar ao serviço da empresa por mais quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, inserida no quadro do respectivo pessoal;
- c) O contrato de trabalho para substituição será obrigatoriamente reduzido a escrito no momento da admissão, dele constando vincularmente o nome, categoria profissional e remuneração do trabalhador substituído;
- d) O não cumprimento do disposto na alínea anterior implica que o contrato seja considerado sem prazo e a admissão definitiva na categoria profissional do trabalhador substituído;
- e) O trabalhador substituído terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste, mesmo depois de a admissão se considerar definitiva.

3.2 — Admissão eventual:

- a) A admissão dos profissionais de engenharia a título eventual torna-se permanente e de pleno direito ao fim de seis meses de trabalho consecutivo, contando-se a sua actividade desde o início do trabalho eventual;
- b) A situação de eventual só poderá ser invocada pela entidade patronal quando comunicada ao profissional no momento da sua admissão por forma inequívoca e por escrito;
- c) Os profissionais de engenharia eventuais têm os mesmos direitos e obrigações que os permanentes, salvo quando na lei ou neste contrato expressamente se determine em contrário, e devem ser preferidos pela entidade patronal em igualdade de circunstâncias na admissão ao quadro permanente.

4 — Formação:

Independentemente do indicado na posição 2 para o preenchimento de lugares ou cargos:

4.1 — Os profissionais de engenharia terão direito a dez dias úteis por ano para formação.

4.2 — As matérias para formação serão acordadas em plano anual entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4.3 — O período referido em 4.1 poderá ser acumulado até ao máximo atingido, de trinta dias, correspondente a um triénio.

4.4 — Durante os períodos de formação, o trabalhador ficará dispensado de toda a actividade profissional na empresa, mantendo contudo todos os direitos dos trabalhadores no serviço activo.

4.5 — As despesas de formação serão da responsabilidade da entidade patronal.

A — Motoristas e ajudantes de motoristas

Refeições:

1 — As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados nos termos da mesma disposição:

Pequeno almoço	30\$00
Almoço	100\$00
Jantar	100\$00
Ceia	50\$00

2 — O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas.

3 — a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive;

b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas;

c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário, no máximo de uma hora.

4 — Exceptuam-se as refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Alojamento:

1 — As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene nas suas instalações.

2 — No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga contra factura pelas entidades patronais.

Regulamentação da utilização e manutenção do livrete de trabalho:

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estivessem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3 — Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal devidamente numerados e autenticados com o respectivo selo branco do sindicato.

4 — Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respectiva capa uma sobrecarga a vermelho com os dizeres «possui horário fixo».

B — Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação:

1 — Os trabalhadores da indústria hoteleira terão direito às refeições servidas ou confeccionadas.

2 — A alimentação será fornecida em espécie.

3 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

4 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horários de trabalho.

5 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidas nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

6 — Por aplicação do disposto no número anterior nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

7 — O pequeno almoço terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

8 — Ao profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial (dieta) esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

9 — Para todos os efeitos o valor da alimentação não pode ser, não é deductível da parte pecuniária da remuneração.

10 — O valor da alimentação, para efeitos de descontos e para efeitos de retribuição em férias, nomeadamente, é calculado na seguinte base:

Refeições completas (cada uma)	40\$00
Pequeno almoço	15\$00
Alimentação completa (mensal)	600\$00

ANEXO II

Definição de funções

Operários corticeiros

Encarregado geral. — É o profissional que superintende, controla e coordena, nos seus aspectos técnicos, o trabalho e a disciplina em todas as secções.

Encarregado de secção. — É o profissional que dirige e orienta uma secção.

Subencarregado/a de secção. — É o profissional que auxilia e substitui o encarregado de secção nas suas funções, sem embargo de poder desempenhar uma categoria.

Verificador. — É o profissional que verifica as humidades e classifica a matéria-prima.

Comprador. — É o profissional que tem a seu cargo a aquisição de matéria-prima para a indústria de cortiça.

Afinador. — É o profissional que se ocupa na afinação das máquinas manuais ou mecânicas, podendo trabalhar com essas máquinas.

Aglomerador. — É o profissional que prepara os aglomerados ou manipula as composições, as adiciona ao granulado, prensa e desprensa, enforma e desforma em moldes autoclaves ou prensas contínuas.

Condutor-empilhador — Monta-cargas e pá mecânica. — É o profissional que carrega, descarrega e empilha com o monta-cargas e ou pá mecânica.

Apontador. — É o profissional que aponta o trabalho e a produção e elabora a parte diária.

Broquista. — É o profissional que faz rolhas, tapadeiras ou bóias por meio de brocas semiautomáticas ou a pedal ou ainda por meio de brocas automáticas quando estas trabalhem com cortiças acima de 3.^a classe.

Caldeireiro (cozedor ou raspador). — É o profissional que está encarregado da cozedura, faz os fardos, empilha e raspa a cortiça e trata do funcionamento da caldeira de fogo directo.

Calibrador. — É o profissional que calibra a cortiça, separando-a conforme a sua espessura, ou que separa os diversos calibres das rolhas ou quadros.

Cortador de bastões. — É o profissional que executa o corte manual ou mecânico de bastões de aglomerado, destinados à fabricação de discos, rolhas e cabos de pesca.

Preparador de lote (pá mecânica). — É o profissional que prepara lotes de matérias-primas por meio de pá mecânica ou manual, para trituração, destinados à fabricação de aglomerados.

Quadrador manual ou mecânico. — É o profissional que manual ou mecanicamente faz quadros de cortiça destinados à transformação em rolhas ou outras especialidades.

Rabaneador. — É o profissional que transforma a cortiça, manual ou mecanicamente, em rabanadas próprias para a fabricação de rolhas ou outras manufacturas.

Recortador de prancha. — É o profissional que recorta e calibra a cortiça, a fim de ficar em condições de passar à fase de escolha.

Tracador de cortiça. — É o profissional que traça a cortiça e a calibra para passar à fase de recorte e, acessoriamente, executa as funções de escolhedor e passador de prancha.

Rectificador de rastos para calçado. — É o profissional que procede à rectificação de blocos para rastos de calçado.

Refrigerador. — É o profissional que procede às operações de arrefecimento de blocos aglomerados negros, sempre que este trabalho não consista em simples transporte ou colocação numa determinada posição.

Serrador. — É o profissional que serra cortiça para manufacturas.

Triturador. — É o profissional que trabalha com máquina de triturar ou moer cortiça nas indústrias de aglomerados ou granulados.

Vigilante. — É o profissional que vigia os blocos de aglomerados em repouso, durante todo o arrefecimento.

Manobra. — É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente e coopera nas cargas e descargas.

Alimentadora/recebedora. — É a profissional que recebe e alimenta determinadas máquinas não especificadas neste grupo.

Calafetadora. — É a profissional que tapa manualmente os poros das rolhas e outros produtos manufacturados.

Coladora. — É a profissional que cola produtos manufacturados.

Escolhedora. — É a profissional que escolhe, por classes, rolhas, discos, quadros e outros produtos manufacturados, podendo ainda desempenhar as funções de contadora/pesadora e apontadora.

Escolhedora padrão. — É a profissional que, numa secção de escolha de rolhas, além da sua actividade normal, estabelece padrões de qualidade, sem desempenhar funções de chefia.

Estampadeira. — É a profissional que trabalha com a máquina de estampar.

Embalador. — É o profissional que se ocupa da embalagem de aglomerados.

Colmatador. — É o profissional que procede à colmatagem de todos os produtos manufacturados.

Enfardador e prensador. — É o profissional que faz os fardos de prancha e aparas e os aperta em prensas manuais, eléctricas ou hidráulicas.

Escolhedor de aglomerados. — É o profissional que escolhe aglomerados ou escolhe e embala.

Escolhedor e passador de prancha. — É o profissional que classifica e passa a cortiça em prancha e, depois de traçada e de recortada, calibra a cortiça, separando-a conforme a sua espessura; acessoriamente exerce as funções de traçador de cortiça.

Estufador ou secador. — É o profissional que procede à secagem e estufagem de produtos de cortiça.

Espaldador manual ou mecânico. — É o profissional que separa a costa da cortiça com a faca, manualmente, ou mecanicamente com auxílio de máquina.

Fresador. — É o profissional que trabalha com a fresa para fazer a esquadria ou rectifica os aglomerados.

Laminador. — É o profissional que procede à laminação de cortiça para produtos manufacturados, excepto discos e tapadeiras.

Lavador de rolhas e discos. — É o profissional que lava as rolhas ou outros artigos manufacturados.

Lixador. — É o profissional que lixa ou faz as faces do aglomerado.

Garlopista. — É o profissional que trabalha com a máquina garlopa não automática.

Peneiro. — É o profissional que trabalha com o peneiro de calibragem de granulados e retira os sacos das caídas dos peneiros ou separadores.

Pesador. — É o profissional que assiste e regista a pesagem de mercadoria dentro e fora da fábrica, discute e acerta descontos e acessoriamente pode executar outros serviços.

Prensador de colados. — É o profissional que procede à prensagem de quadros ou outros.

Preseiro. — É o profissional que trabalha com a prensa de prensar granulados.

Laminadora. — É a profissional que procede à laminação de cortiça natural ou aglomerado, para discos, tapadeiras e rolhas aglomeradas.

Limpadora de topos. — É a profissional que, por intermédio de uma faca, serra ou esmeril, limpa os poros das cabeças das rolhas.

Traçadora. — É a profissional que traça rolhas, quadros, tiras e outros produtos manufacturados.

Lixadeira. — É a profissional que se ocupa em lixar os topos das rolhas ou outros produtos manufacturados em máquinas próprias de alimentação manual.

Moldadora. — É a profissional que molda cabos, esferas e outros produtos manufacturados.

Parafinadora ou enceradora. — É a profissional que parafina ou encera placas de aglomerados e outros produtos manufacturados.

Prensador de cortiça natural. — É o profissional que procede à colagem e prensagem de blocos de cortiça natural.

Rebaixadeira. — É a profissional que se ocupa a alimentar de quadros ou rolhas as máquinas de rebaixar de alimentação manual.

Ajudante. — É a profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente, zelando ainda pela sua arrumação e limpeza.

Notas

1 — Quando seja da sua livre vontade, as trabalhadoras podem desempenhar funções até agora reservadas aos homens e definidas no grupo xv, mediante o pagamento da mesma retribuição.

2 — Os actuais escolhedores de rolhas, cujo nível de salários era idêntico ao do broquista, enquanto subsistirem, ganharão salários idênticos ao do broquista.

3 — As categorias individualizadas, em relação ao pessoal especializado, masculino e feminino, não obrigam as empresas com estruturação de serviços sem discriminação de funções nelas definidas à data da entrada em vigor deste contrato. Porém, os trabalhadores que executam trabalhos correspondentes a mais que uma das categorias de especializados deverão ser remunerados e classificados com a categoria mais elevada.

Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância e limpeza

Contínuo. — O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampa e entrega a correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda da reprodução de documentos e endereçamento.

Porteiro. — O trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Guarda, vigilante, redondista. — O trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete. — O trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Trabalhador de limpeza. — O trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Trabalhadores de comércio

Caixeiro. — O trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado. — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Vendedor. — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:

Caixeiro-viajante;
Caixeiro de praça.

Caixeiro de praça. — Quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante. — Quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mer-

cadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

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

Praticante. — O trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro.

Servente. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Vendedor especializado. — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Electricistas

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

Chefe de equipa. — É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função técnica: electricista.

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

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

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

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Fogoeiros

Fogoeiro encarregado. — As funções de fogoeiro encarregado são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogoeiros e ajudantes.

Fogoeiro. — É o profissional que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do esta-

belecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Ajudante ou aprendiz de fogueiro. — É o profissional que, sob a exclusiva responsabilidade da orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Hotelaria

Cozinheiro. — É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Escalões: 1.ª, 2.ª e 3.ª

Dispenseiro. — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tuihas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as suas existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Empregado de refeitório. — Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispendo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório. — Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou coloca no estabelecimento as ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Ecónomo. — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e os artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço como discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de *contrôle* ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Rodoviários

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, sem execução, verificação diária dos níveis de óleo e água, zelar pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. Os veículos ligeiros para distribuição terão, normalmente, ajudante de motorista.

Têxteis

Costureira. — É a trabalhadora que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente artigos têxteis.

Lavador mecânico ou manual. — É o trabalhador que lava roupas ou outros artigos têxteis, à mão ou à máquina.

Preseiro ou engomador. — É o trabalhador que opera com prensas ou ferros de engomar.

Tecelão. — É o trabalhador que conduz teares.

Químicos

Chefia nível I. — Profissional com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e pelo *contrôle* da sua execução. Depende directamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível II. — Profissional cujos conhecimentos sobre uma instalação ou processo de fabrico de uma dada unidade de produção ou serviços de apoio técnico lhe permitem controlar o processo de produção nessa unidade. Depende directamente da chefia nível I e/ou dos outros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível III. — São trabalhadores responsáveis pelo funcionamento de um sector de uma unidade de produção ou serviços de apoio técnico, em relação à qual garante o cumprimento do respectivo programa.

Especialista. — Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente.

Chefia nível IV. — É o trabalhador responsável pela coordenação de grupos de trabalho que realizam tarefas de limpeza e arrumação.

Especializado. — Funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Semiespecializado. — Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Não especializado. — Tarefas simples, diversas, normalmente não específicas, totalmente determinadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que têm exclusivamente funções de «servente de limpeza».

Garagens

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Lubrificador. — O trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleos do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Cobreadores

Cobrador. — O profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo que exerce funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando chamadas telefónicas, respondendo, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Profissionais de engenharia

Grau I. — Descrição geral de funções:

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

Grau 2 — Descrição geral de funções:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais, de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá re-

ceber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não têm funções de chefia;

- f) Funções técnico-comerciais do domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3 — Descrição geral de funções:

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

Grau 4 — Descrição geral de funções:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outras profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como: técnico comercial, fabril, projecto e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro académico equiva-

lente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico científico, executa sob orientação;

- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridade relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5 — Descrição geral de funções:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas empresas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6 — Descrição geral de funções:

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

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remunerações do pessoal.

§ único. — Aos profissionais de engenharia não pode exigir-se cumprimento de ordens ou adopção de soluções por estes considerados incorrectas, quando envolvam responsabilidade pessoal, definida por lei, ou violação de um código deontológico aprovado por entidade competente.

ANEXO III

Remunerações certas mínimas

Grupo	Categorias	Vencimento
I	Profissional de engenharia grau 6 ...	—\$—
II	Profissional de engenharia grau 5 ...	—\$—
III	Profissional de engenharia grau 4 ...	—\$—
IV	Profissional de engenharia grau 3 ...	20 000\$00
V	Profissional de engenharia grau 2 ...	18 000\$00
VI	Profissional de engenharia grau 1 — Escalão B.	16 000\$00
VII	Profissional de engenharia grau 1 — Escalão A.	14 000\$00
VIII	Chefe de vendas	10 450\$00
IX	Encarregado electricista Caixeiro encarregado Encarregado de armazém Inspector de vendas Chefia I (Químicos) Encarregado geral corticeiro	9 500\$00
X	Chefia II (Químicos)	9 300\$00
XI	Chefe de equipa electricista Foguetiro encarregado Chefia III (Químicos) Encarregado de refeitório	9 000\$00
XII	Fiel de armazém de 1.ª Primeiro-caixeiro (Comércio) Caixeiro de praça Caixeiro viajante Foguetiro de 1.ª Vendedor especializado Oficial electricista	8 600\$00

Grupo	Categorias	Vencimento
XII	Cobrador (a) Especialista (Químicos) Cobrador Chefia IV (Químicos) Encarregado/a de secção (Cortiça) Cozinheiro de 1.ª Ecónomo	8 600\$00
XIII	Segundo-caixeiro Foguetiro de 2.ª Motorista Dispenseiro (Hotelaria) Especializado (Químicos) Subencarregado/a de secção (Cortiça). Verificador (Cortiça) Comprador (Cortiça) Cozinheiro de 2.ª	8 100\$00
XIV	Telefonista Semiespecializado (Químicos) Foguetiro de 3.ª Afinador Aglomerador Condutor-empilhador (monta-cargas) Preparador de lotes (pá mecânica) Escolhedor e passador de prancha Quadrador manual ou mecânico ... Recortador de prancha Traçador de cortiça Apontador Broquista Caldeireiro, cozedor ou raspador ... Calibrador Cortador de bastões Emalador Colmatador Garlopista Laminador Cozinheiro de 3.ª Pré-oficial electricista do 2.º ano ... Terceiro-caixeiro Lavador de rolhas e discos Lixador Peneiro Pesador Prensador de colados Preenseiro Rabaneador Espalhador manual ou mecânico ... Estufador ou secador Fresador Enfardador e prensador Escolhedor de aglomerados Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Serrador Triturador Vigilante (Cortiça) Ajudante de motorista Contínuo Guarda Porteiro Rondista Escolhedora padrão (Cortiça) Vigilante Manobra de cortiça	7 700\$00
XV	Servente (Comércio) Pré-oficial electricista do 1.º ano ... Empregado de refeitório Tecerão (Têxteis) Lavador mecânico ou manual (Têxteis). Preenseiro ou engomador (Têxteis) Não especializado (Químicos)	7 350\$00

Lisboa, 28 de Março de 1978.

Grupo	Categorias	Vencimento
XVI	Caixeiro-ajudante do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano ... Ajudante de electricista do 2.º ano	6 200\$00
XVII	Alimentadora-recebedora Calafetadora Coladora Escolhedora Estampadeira Laminadora Limpadora de topos Lixadeira Moldadora Parafinadora ou enceradora Prensadora de cortiça natural Rebaixadeira Traçadora Ajudante (Cortiça) Costureira Trabalhador de limpeza Contínuo menor	5 900\$00
XVIII	Ajudante do 1.º ano (Electricistas) Ajudante de fogueiro do 2.º ano ... Caixeiro-ajudante do 1.º ano	5 800\$00
XIX	Ajudante de fogueiro do 1.º ano ...	5 500\$00
XX	Praticante do 2.º ano (Comércio) ... Aprendiz do 2.º ano (Electricistas) Paquete de 17 anos	5 000\$00
XXI	Praticante do 1.º ano (Comércio) ... Aprendiz do 1.º ano (Electricistas) Paquete de 16 anos	4 500\$00

(a) Os profissionais que exercem a profissão de cobrador têm direito a 500\$ para abono de faltas.

Aprendizes de categorias de 1.ª

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem			
	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos	2 750\$00	3 350\$00	3 900\$00	4 650\$00
15 anos	2 750\$00	3 350\$00	3 900\$00	—\$—
16 anos	3 350\$00	3 900\$00	—\$—	—\$—
17 anos	3 900\$00	—\$—	—\$—	—\$—

Praticantes de categorias de 1.ª do grupo XII

Tempo de tirocínio	Remunerações
Praticante do 2.º ano	6 800\$00
Praticante do 1.º ano	6 050\$00

Aprendizes corticeiros

	14/15	15/16	16/17	17/18
Do grupo XIV ...	3 080\$00	4 620\$00	5 390\$00	6 545\$00
Do grupo XVII ...	2 360\$00	3 540\$00	4 130\$00	5 015\$00

Pela Associação dos Industriais de Cortiça do Norte:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte:
Vitor José dos Santos Neves.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Corticeira do Distrito de Setúbal:
Justino Vieira Vila Verde.

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Portalegre:
António Maria Martins Beirão.

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Lisboa:
João Angelo Fernandes.

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Distrito de Faro:
Joaquim José Olímpio Simões.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Corticeiros dos Distritos de Évora e Beja:
António Manuel Sacristão Luis.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores de Comércio:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Química:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria e Turismo:
José António dos Santos Marujo.

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

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Garagens do Centro e Sul:
José Fernando Quiréria Ribeiro

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Norte:
Tito Alexandre Costa de Baptista Pereira.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:
Tito Alexandre Costa de Baptista Pereira.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
Carlos Martins.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanificios e Vestuário de Portugal:
José Simões.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa:
João Manuel Miguel e Silva.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:
José Manuel dos Santos Simões.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:
António Manuel Godinho Ferreira.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:
António Alexandre Picareta Delgado.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:
António Alexandre Picareta Delgado.

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:

José Raposo Neto.

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

Vitor Manuel Ferreira Gonçalves.

Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do CCT a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto, e não tendo havido possibilidade de a incluir neste contrato colectivo, propõem-se as partes outor-

gantes, para não adiar a entrada em vigor do CCT, entregar no prazo de três meses um projecto com aquela classificação.

Lisboa, 3 de Abril de 1978.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:

Custódio Bernardo Nunes.

Pela Comissão Negociadora Sindical:

Maria Fernanda de Jesus Henriques.

Depositado em 2 de Maio de 1978, a fl. 82 do livro n.º 1, com o n.º 76, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCTV para as indústrias gráficas e de transformação do papel — Constituição da comissão paritária

Nos termos da cláusula 62.ª do CCTV para as indústrias gráficas e de transformação do papel, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1977, é constituída a comissão paritária nela prevista com a seguinte composição:

Em representação das associações patronais:

João Andrade de Oliveira.
Dr. José Carlos Pais de Melo Heitor.
Dr. Diogo Miranda Barboça.

Em representação das associações sindicais:

Arlindo Vicente Vieira Gomes.
Ernesto António Marques Gonçalves da Silva.
António Alves.

ACT entre a Sociedade Produtores Açorianos de Papel, S. A. R. L., e o Sind. dos Profissionais das Ind. Transformadoras de Ponta Delgada — Aditamento (enquadramento das funções)

Enquadramento das funções previstas no ACT/Sociedade Produtores Açorianos de Papel (alteração) na estrutura de níveis do Decreto-Lei n.º 49-A/77:

Chefe de produção	2
Chefe de turno	3.1
Condutor	4.3
Desfibrador	5
Auxiliar fim de máquina	5
Ajudante máquinas de acabamento	5
Mestra	3.1

Enresmadora	6
Escolhedora	6
Aprendiz	X
Trabalhador não diferenciado	6

Ponta Delgada, 16 de Março de 1978.

Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras:
(Assinatura ilegível.)

Pela Sociedade Produtores Açorianos de Papel, S. A. R. L.:
(Assinaturas ilegíveis.)

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS SINDICATOS DA INDÚSTRIA DE HOTELARIA E TURISMO

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

A Federação é a associação sindical constituída por todos os sindicatos que representem, exclusivamente ou não, os trabalhadores dos ramos de actividade de hotelaria, turismo, restaurantes e similares nela filiados.

ARTIGO 2.º

A associação adopta a denominação Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e tem a sua sede em Lisboa.

ARTIGO 3.º

A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objectivos

ARTIGO 4.º

A Federação luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo as acções tendentes à sua divisão.

ARTIGO 5.º

A Federação reconhece e defende o princípio da liberdade sindical que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas e religiosas.

ARTIGO 6.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica da Federação, constituindo o seu exercício o direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio do movimento sindical, devendo após a discussão a minoria aceitar a decisão da maioria.

2 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro da Federação que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

ARTIGO 7.º

A Federação desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao Estado, patronato, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

ARTIGO 8.º

A Federação combate o princípio corporativo fascista que nega a luta de classes e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista.

ARTIGO 9.º

A Federação tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a quaisquer direitos dos trabalhadores.

ARTIGO 10.º

A Federação tem como objectivo, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical ao nível do respectivo sector de actividade;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos sindicatos filiados;
- c) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos sindicatos filiados;
- d) Estudar as questões que interessem aos sindicatos filiados e procurar as soluções para elas;
- e) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- f) Fomentar iniciativas em colaboração com outras associações sindicais, com vista à formação profissional e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores filiados nos sindicatos federados;
- g) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua actividade político-sindical;
- h) Lutar pela emancipação das classes trabalhadoras e pela construção da sociedade sem classes.

CAPÍTULO III

Associados

ARTIGO 11.º

Podem filiar-se na Federação todos os sindicatos que reúnam as condições previstas no artigo 1.º destes estatutos.

ARTIGO 12.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do respectivo sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados no respectivo sindicato;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- e) Último relatório de actividade e contas aprovados.

ARTIGO 13.º

1 — A filiação torna-se efectiva depois de aprovada pelo plenário.

2 — O sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário, que apreciará o pedido de filiação, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

ARTIGO 14.º

São direitos dos sindicatos filiados:

- a) Eleger e destituir os corpos gerentes ou quaisquer órgãos da Federação, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente na vida da Federação, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiarem da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Serem informados regularmente da actividade desenvolvida pela Federação;
- e) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da Federação, mas sempre no seio do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

ARTIGO 15.º

São deveres dos sindicatos filiados:

- a) Participar nas actividades da Federação e manterem-se delas informados;
- b) Cumprir e fazerem cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- d) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- e) Divulgar as publicações da Federação;
- f) Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições dos corpos gerentes, sempre que se verifique qualquer alteração;
- g) Enviar anualmente ao secretariado, no prazo de quinze dias, após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;
- h) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo por todos os meios as forças antidemocráticas, com vista à construção de uma sociedade sem classes;
- i) Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos.

ARTIGO 16.º

Perdem a qualidade de filiados aqueles que:

- a) Se retirem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à filiação;

- b) Deixem de pagar a quotização por período igual a seis meses, excepto quando haja razões ponderosas, nomeadamente de carácter financeiro, reconhecidas expressamente pelo secretariado e a ratificar no primeiro plenário que se realizar;
- c) Forem punidos com a pena de expulsão;
- d) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos associados respectivos.

ARTIGO 17.º

Os sindicatos filiados que hajam perdido essa qualidade podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em plenário, convocado expressamente para o efeito, e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Disposições gerais

ARTIGO 18.º

Os corpos gerentes da Federação são:

- a) O plenário;
- b) O secretariado.

ARTIGO 19.º

Os membros do secretariado são eleitos pelo plenário.

ARTIGO 20.º

A duração do mandato dos membros do secretariado é de dois anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

ARTIGO 21.º

- 1 — O exercício de cargos associativos é gratuito.
- 2 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam total ou parte das remunerações do seu trabalho têm direito ao reembolso pela Federação das importâncias correspondentes, bem como das despesas fixadas em representação da Federação.

ARTIGO 22.º

1 — Os membros do secretariado podem ser destituídos pelo plenário que haja sido expressamente convocado para o efeito, desde que por votação de dois terços dos votos expressos.

2 — O plenário que destituir, pelo menos, 50 % dos membros do secretariado elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros, a quem incumbirá convocar novas eleições no prazo máximo de trinta dias.

3 — Os cargos deixados vagos, por força dos números anteriores, serão obrigatoriamente preenchidos através de eleição em plenário.

SECÇÃO I

Plenário

ARTIGO 23.º

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados na Federação.

2 — Poderão participar no plenário sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

ARTIGO 24.º

1 — A representação de cada sindicato caberá exclusivamente aos membros dos seus corpos gerentes.

2 — Cada sindicato não poderá ter mais de três delegados nos plenários, sem prejuízo de a eles poderem assistir outros representantes dos sindicatos filiados, embora sem direito a intervir e desde que o plenário assim o delibere.

ARTIGO 25.º

Compete ao plenário:

- a) Definir a linha de orientação da actividade da Federação;
- b) Aprovar os estatutos da Federação, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Aprovar o regulamento eleitoral;
- d) Eleger ou destituir os membros do secretariado;
- e) Deliberar sobre a denúncia e celebração de convenções colectivas de trabalho para o sector;
- f) Aprovar anualmente o relatório e contas, bem como o orçamento, apresentados pelo secretariado;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- h) Ratificar os pedidos de filiação;
- i) Deliberar sobre a readmissão dos sindicatos que tenham sido expulsos;
- j) Apreciar a actuação do secretariado e dos seus membros;
- l) Deliberar sobre a dissolução da Federação e forma da liquidação do seu património;
- m) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos sindicatos filiados;
- n) Ratificar as decisões disciplinares;
- o) Pronunciar-se sobre os casos omissos nos presentes estatutos.

ARTIGO 26.º

1 — O plenário reúne ordinariamente:

- a) Até 30 de Abril de cada ano, para aprovar o relatório e contas e efectuar o balanço da actividade da Federação;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte;
- c) Bienalmente, para eleger os membros do secretariado

2 — O plenário reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Por convocação do secretariado;
- c) Para deliberar nos termos do artigo 17.º;
- d) A requerimento de sindicatos filiados que representem, pelo menos, um quarto dos votos possíveis no plenário, nos termos do n.º 3 do artigo 31.º

ARTIGO 27.º

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado por meio de carta registada, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Nos casos em que as reuniões do plenário sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), i), j), l), n) e o) do artigo 25.º destes estatutos, a antecedência mínima será de trinta dias.

3 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação considerado mais eficaz.

ARTIGO 28.º

As reuniões do plenário têm início à hora marcada ou logo que se verifique a comparência de sindicatos representativos de, pelo menos, 50 % dos votos possíveis em plenário.

ARTIGO 29.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sindicatos filiados, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 26.º, só se realizarão com a presença de todos os sindicatos requerentes.

2 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes todos os sindicatos requerentes, estes perdem o direito de convocar novo plenário antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

ARTIGO 30.º

A mesa do plenário é constituída pelo executivo do secretariado, que escolherá de entre os seus elementos quem presidirá.

ARTIGO 31.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade unânime dos seus delegados, não sendo permitida a abstenção.

3 — Os votos são proporcionais ao número de trabalhadores sindicalizados e obedecerão ao esquema seguinte, havendo sempre lugar a arredondamento por excesso:

- Até 5000 sindicalizados, um voto por cada 1000 ou fracção;
- De 5000 a 12 500 sindicalizados, um voto por cada 1500 ou fracção;
- Mais de 12 500 sindicalizados, um voto por cada 15 000 ou fracção.

4 — Cada sindicato terá no mínimo direito a um voto.

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

SECÇÃO II

Secretariado

ARTIGO 32.º

O secretariado é composto por um mínimo de oito e um máximo de quinze membros efectivos, devendo procurar-se que nele estejam representados todos os sindicatos filiados.

ARTIGO 33.º

Compete ao secretariado:

- 1) Dirigir e coordenar a actividade da Federação de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações do plenário;
- 2) Deliberar sobre a outorga de convenções colectivas de outros sectores;
- 3) Informar os sindicatos filiados da ocorrência prevista na alínea b) do artigo 16.º dos presentes estatutos.

ARTIGO 34.º

1 — O secretariado, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger entre si um executivo de cinco membros;
- b) Definir as funções de cada um dos restantes membros.

2 — O secretariado poderá, se assim o entender conveniente, eleger de entre os seus membros um secretário-geral.

ARTIGO 35.º

1 — O executivo, que será presidido pelo secretário-geral, caso exista, terá por função a coordenação da actividade do secretariado e a execução das suas deliberações.

2 — O executivo, na sua primeira reunião, definirá as funções de cada um dos seus membros.

ARTIGO 36.º

1 — O secretariado reunirá obrigatoriamente de três em três meses e sempre que um dos seus membros o solicite ao executivo em requerimento devidamente fundamentado.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — O secretariado só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

5 — São isentos dessa responsabilidade:

- a) Os membros do secretariado que não tenham estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que na sessão seguinte e após a leitura da acta da sessão anterior se manifestem em opposição à deliberação tomada;
- b) Os membros do secretariado que tenham expressamente votado contra essa resolução.

ARTIGO 37.º

No caso de ocorrer qualquer vaga no secretariado, o seu preenchimento será feito em plenário.

ARTIGO 38.º

1 — Para obrigar a Federação em tudo o que não depender da resolução do plenário são bastantes as assinaturas de dois membros do secretariado, sendo obrigatoriamente, pelo menos, uma de um elemento do executivo.

2 — O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO V

Fundos

ARTIGO 39.º

Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações dos sindicatos filiados;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

ARTIGO 40.º

1 — A quotização de cada associado é de 7% sobre a sua receita mensal.

2 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao dia 15 de cada mês.

3 — Os sindicatos que se retirem da Federação ao abrigo do disposto na alínea a) do artigo 16.º ficam obrigados ao pagamento, no prazo de trinta dias, de três meses de quotização, calculada com base na média das receitas dos últimos seis meses.

ARTIGO 41.º

O relatório e contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos sindicatos filiados até trinta dias antes da data da realização do plenário que os apreciará.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

ARTIGO 42.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão.

ARTIGO 43.º

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

ARTIGO 44.º

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Praticarem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

ARTIGO 45.º

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

ARTIGO 46.º

O poder disciplinar será exercido pelo plenário, que poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

CAPÍTULO VII

Alteração de estatutos

ARTIGO 47.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário convocado expressamente para o efeito.

ARTIGO 48.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por dois terços dos votos possíveis em plenário.

CAPÍTULO VIII

Eleições

ARTIGO 49.º

As eleições para o secretariado terão lugar nos três meses seguintes ao termo do seu mandato.

ARTIGO 50.º

1 — A lista de candidatura para o secretariado será constituída por membros dos corpos gerentes dos sindicatos federados e será apresentada pelo secretariado cessante após consulta aos sindicatos.

2 — Se, excepcionalmente, o secretariado cessante não apresentar qualquer lista de candidatura, esta poderá ser proposta por sindicatos representativos de, pelo menos, um terço dos votos dos sindicatos filiados.

ARTIGO 51.º

O processo de eleição será objecto de regulamento a aprovar pelo plenário.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

ARTIGO 52.º

A fusão ou dissolução da Federação só se verificará por deliberação do plenário expressamente convocado para o efeito.

ARTIGO 53.º

As deliberações relativas à fusão ou dissolução serão tomadas por, pelo menos, três quartos dos votos dos sindicatos presentes no plenário.

ARTIGO 54.º

O plenário que deliberar da fusão ou dissolução da Federação deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará.

ARTIGO 55.º

O plenário previsto nos artigos 52.º, 53.º e 54.º só poderá realizar-se se estiverem presentes sindicatos que reúnam entre si, pelo menos, três quartos dos votos do plenário.

ARTIGO 56.º

Se o plenário convocado não se realizar pelos motivos previstos no artigo anterior, será convocado novo plenário, no prazo máximo de quinze dias.

CAPÍTULO X

Símbolo e bandeira

ARTIGO 57.º

1 — A Federação adopta como símbolo o constituído por uma chave e um talher, em primeiro plano, e um conjunto de garfos, em segundo plano, unidos por uma corda, impressos a preto, num rectângulo verde em caixa preta e tendo inscrito em aberto, no lado inferior, a sigla «Na unidade venceremos» e, no lado superior, Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo.

2 — O símbolo da Federação representa a unidade de todos os trabalhadores representados na Federação.

ARTIGO 58.º

A bandeira da Federação é um rectângulo de tecido vermelho, tendo impresso no canto superior esquerdo o símbolo da Federação.

ALTERAÇÕES

SINDICATO DOS ESTIVADORES E TRABALHADORES DO PORTO E AVEIRO

ALTERAÇÕES AOS ESTATUTOS

ARTIGO 11.º

b) No acto da inscrição, o sócio a inscrever pagará a jóia de 350\$.

ARTIGO 12.º

Os sócios do Sindicato ficam obrigados ao pagamento da quota mensal de 3 % sobre o salário líquido auferido em cada mês.

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE CERÂMICA, CIMENTOS E SIMILARES DO DISTRITO DO PORTO

Assembleia geral realizada em 16 de Abril de 1977

ALTERAÇÕES AOS ESTATUTOS

ARTIGO 11.º

Como afirmação concreta dos princípios atrás enunciados, o Sindicato, conservando íntegra a sua independência e autonomia, adere à Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares e à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — CGTP-IN.

ARTIGO 17.º

A quotização mensal de cada associado será de acordo com a tabela seguinte, de acordo com o total das suas remunerações líquidas mensais:

Até 4000\$ — quota de 25\$.
Mais de 4000\$ até 5000\$ — quota de 30\$.
Mais de 5000\$ até 6000\$ — quota de 35\$.
Mais de 6000\$ até 7000\$ — quota de 40\$.
Mais de 7000\$ até 8000\$ — quota de 45\$.
Mais de 8000\$ até 9000\$ — quota de 50\$.
Mais de 9000\$ até 10 000\$ — quota de 55\$.
Mais de 10 000\$ até 12 000\$ — quota de 60\$.
Mais de 12 000\$ — quota de 70\$.

a)

b)

c) Poderão também os associados fazer o pagamento das suas quotas aos delegados sindicais, quando existam, ou directamente no Sindicato, sendo-lhes nestes casos passados recibos individuais.

ARTIGO 34.º

Onde se lê: «artigo 31.º», deve ler-se: «artigo 33.º».

ARTIGO 36.º

No § único, onde se lê: «artigo 31.º», deve ler-se: «artigo 33.º».

ARTIGO 38.º

As assembleias gerais reunirão à hora marcada com a presença de, pelo menos, 10 % dos associados inscritos, ou uma hora depois com qualquer número.

Nas assembleias gerais nada pode ser deliberado sobre assuntos diversos daqueles que constem na respectiva ordem de trabalhos.

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

SINDICATO DOS ENCARTADOS DE MESTRANÇA DAS PESCAS EM BARCOS DE SARDINHA E ARRASTO MATRICULADOS NAS CAPITANIAS DO DOURO, LEIXÕES E AVEIRO

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

ARTIGO 1.º

1 — O Sindicato dos Encartados de Mestrança das Pescas de Matosinhos, Aveiro e Figueira da Foz abrange todos os encartados de mestria com as funções de mestre e contramestre que desempenham as suas funções em barcos de sardinha ou arrasto matriculados nas Capitánias do Douro, Leixões, Aveiro e Figueira da Foz.

2 — O Sindicato dos Encartados de Mestrança das Pescas de Matosinhos, Aveiro e Figueira da Foz é a associação representativa dos interesses sócio-profissionais de todos os trabalhadores da categoria profissional de mestres e contramestres que prestam a sua actividade em embarcações matriculadas nas Capitánias de Matosinhos, Aveiro e Figueira da Foz.

ARTIGO 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade na área de jurisdição das Capitánias de Matosinhos, Aveiro e Figueira da Foz e nos barcos nelas inscritos.

ARTIGO 33.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados num dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade

com a antecedência mínima de oito dias ou por avisos dirigidos directamente aos sócios com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para fins constantes das alíneas d), h), i) e j) do artigo 30.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de quinze dias ou por aviso dirigidos directamente aos sócios com a antecedência mínima de quinze dias.

ARTIGO 61.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de quinze dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do Sindicato ou por avisos dirigidos directamente aos sócios com a antecedência mínima de quinze dias.

ARTIGO 68.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e nas suas secções e delegações e publicado num dos jornais mais lidos na área do Sindicato com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias ou por avisos dirigidos directamente aos sócios com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias.

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS MADEIRAS DOS DISTRITOS DE VISEU E DA GUARDA

ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS

CAPÍTULO I

(Denominação, âmbito e sede)

Artigo 1.º
Art. 2.º
Art. 3.º
Art. 4.º

CAPÍTULO II

(Princípios fundamentais)

Art. 5.º
Art. 6.º
Art. 7.º

CAPÍTULO III

(Fins e competência)

Art. 8.º
Art. 9.º
Art. 10.º

CAPÍTULO IV

(Dos sócios)

Art. 11.º
Art. 12.º

Art. 13.º
Art. 14.º
Art. 15.º A quotização mensal é de 1 % das retribuições ilíquidas mensais.
Art. 16.º
Art. 17.º
Art. 18.º

CAPÍTULO V

(Regime disciplinar)

Art. 19.º
Art. 20.º
Art. 21.º
Art. 22.º
Art. 23.º
Art. 24.º

CAPÍTULO VI

(Corpos gerentes)

SECÇÃO I

(Disposições gerais)

Art. 25.º
Art. 26.º
Art. 27.º
Art. 28.º
Art. 29.º

SECÇÃO II

(Assembleia geral)

Art. 30.º
Art. 31.º
Art. 32.º
Art. 33.º
Art. 34.º
Art. 35.º
Art. 36.º
Art. 37.º
Art. 38.º
Art. 39.º
Art. 40.º

SECÇÃO III

(Direcção)

Art. 41.º
Art. 42.º
Art. 43.º
Art. 44.º
Art. 45.º
Art. 46.º

SECÇÃO IV

(Conselho fiscal)

Art. 47.º
Art. 48.º
Art. 49.º

CAPÍTULO VII

(Delegados e comissões de delegados sindicais)

SECÇÃO I

(Delegados sindicais)

Art. 50.º
Art. 51.º
Art. 52.º
Art. 53.º
Art. 54.º
Art. 55.º
Art. 56.º
Art. 57.º

SECÇÃO II

(Comissões de delegados sindicais)

Art. 58.º
-----------	-------

SECÇÃO III

(Assembleia de delegados)

Art. 59.º
Art. 60.º
Art. 61.º

CAPÍTULO VIII

(Fundos)

Art. 62.º
Art. 63.º
Art. 64.º
Art. 65.º
Art. 66.º

CAPÍTULO IX

(Fusão e dissolução)

Art. 67.º
Art. 68.º

CAPÍTULO X

(Alteração dos estatutos)

Art. 69.º
Art. 70.º
Art. 71.º

CAPÍTULO XI

(Eleições)

Art. 72.º
Art. 73.º
Art. 74.º
Art. 75.º
Art. 76.º
Art. 77.º
Art. 78.º
Art. 79.º
Art. 80.º
Art. 81.º
Art. 82.º
Art. 83.º
Art. 84.º
Art. 85.º
Art. 86.º
Art. 87.º
Art. 88.º
Art. 89.º
Art. 90.º
Art. 91.º
Art. 92.º
Art. 93.º

CAPÍTULO XII

Art. 94.º
-----------	-------

(Aprovada a alteração dos estatutos em assembleia geral extraordinária no dia 4 de Dezembro de 1977.)

A Direcção:

Serafim Ferreira Cândido.
Acúcio Augusto Thieres.
Jorge Peres Gonçalves.
João Tavares Nogueira.
Armando Caetano Francisco.
Hortêncio Marques de Sousa.

SINDICATO DOS OPERÁRIOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL E OFÍCIOS CORRELATIVOS DO DISTRITO DA HORTA

ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS

De acordo com o solicitado pela entidade competente, o § 2.º do artigo 27.º e artigo 88.º dos estatutos passaram a ter a seguinte redacção, conforme deliberação da assembleia geral de 9 de Agosto de 1977.

ARTIGO 27.º

.....
§ 2.º Serão consideradas reuniões extraordinárias todas as que forem convocadas a pedido dos diferentes órgãos associativos, separadamente ou em conjunto, as determinadas por situações anormais e as que forem requeridas por, pelo menos, 10% dos sócios no gozo dos seus direitos.

ARTIGO 88.º

A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário administrativo, um secretário de relações com os sócios e um tesoureiro.

§ único. Serão eleitos dois substitutos.

ARTIGO 95.º

.....
§ 2.º Ao vice-presidente da direcção compete auxiliar o presidente da direcção e na falta ou impedimento deste substituí-lo nas suas atribuições.

Horta, 9 de Agosto de 1977.

A Mesa da Assembleia Geral:

(Assinaturas ilegíveis.)

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CONSERVAS E OFÍCIOS CORRELATIVOS DO DISTRITO DE FARO

Sede: Olhão

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Offícios Correlativos do Distrito de Faro é a associação constituída pelos trabalhadores que exercem a sua actividade na indústria de conservas de peixe e outras actividades afins, excepto os representados por outro sindicato.

ARTIGO 3.º

1— O Sindicato tem a sua sede em Olhão e secções em Lagos, Portimão e Vila Real de Santo António.

2— As secções de Lagos, Portimão e Vila Real de Santo António reger-se-ão por regulamento próprio, com base nos presentes estatutos, e usarão a denominação de Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Conservas e Offícios Correlativos do Distrito de Faro — Secção de...

ARTIGO 17.º

d) Deixarem de pagar, voluntariamente, a sua quota.

ARTIGO 41.º

A direcção do Sindicato compõe-se de cinco membros eleitos de entre os sócios do Sindicato, sendo todos membros efectivos, distribuídos pelos seguintes cargos: presidente, secretário, tesoureiro e vogais.

ARTIGO 42.º

2— (Eliminado.)