

Boletim do Trabalho e Emprego

9

1.ª SÉRIE

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

Preço 20\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 47	N.º 9	p. 569-646	8-MAR-1980
-----------------	--------	---------	-------	------------	------------

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

- Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o comércio retalhista dos concelhos limítrofes do dist. do Porto 571

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para o sector dos vinhos 572
- PRT para a agricultura — Constituição da comissão tripartida 577
- PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida 577
- PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida 578
- PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida 578
- PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida 578
- PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida 579
- PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida 579
- PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida 579
- PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida 579
- PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida 580
- PRT para empregados de escritório e correlativos — Constituição da comissão tripartida 580

Portarias de extensão:

- PE do ACT entre a Sapec e o Sind. dos Pilotos da Aviação Civil 580
- PE do CCT entre a Assoc. Nacional da Hospitalização Privada e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros — Aplicação à Região Autónoma da Madeira 581
- Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre as Assoc. de Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Faro e S. Brás de Alportel e outras e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro 582

Convenções colectivas de trabalho:

Pág.

— CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. de Braga — Alteração salarial	582
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares	583
— CCT entre a Antram — Assoc. Nacional dos Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e outros	597
— CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares — Trabalhadores em regime eventual	623
— ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L. ^{da} , e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros — Integração das profissões na estrutura de níveis de qualificação	628

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

— Sind. Democrático dos Trabalhadores de Diagnóstico e Terapêutica — Sindite	629
--	-----

Alterações:

— Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Dist. de Lisboa	638
---	-----

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o comércio retalhista dos concelhos limítrofes do dist. do Porto

O Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto e outros apresentaram, em 13 de Julho de 1979, à Associação dos Comerciantes do Porto, Associação de Produtos Alimentares do Norte, União das Associações Comerciais do Distrito do Porto, Associação Comercial de Felgueiras e Associação Comercial de Amarante uma proposta de revisão da tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária, constantes da portaria de regulamentação de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 1978, para o comércio a retalho do distrito do Porto.

A comissão negociadora sindical chegou a acordo, em fase de negociações directas, com a Associação de Comerciantes do Porto (ACP) e Associação de Produtos Alimentares do Norte (ACPAN), o mesmo não acontecendo com a União das Associações Comerciais do Distrito do Porto e Associações Comerciais de Amarante e Felgueiras.

A tentativa de conciliação levada a efeito pela delegação do Porto da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho, e promovida pelas associações sindicais interessadas ao abrigo da alínea b) do n.º 2 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, não logrou obter qualquer êxito.

Por outro lado, o não acordo das partes em submeter o diferendo à mediação ou à arbitragem levou à criação de uma situação incompatível com o andamento normal do processo de negociação.

Assim, determino, ao abrigo do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, a constituição de uma comissão técnica

encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector do comércio a retalho dos concelhos do distrito do Porto, à excepção do concelho do Porto, abrangendo trabalhadores representados, nomeadamente, pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte, Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto, Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras dos Distritos do Porto e Aveiro, Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares, Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Norte, Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto, Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares, Sindicato dos Técnicos de Desenho, Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito do Porto, Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, Sindicato da Indústria Metalúrgica do Distrito do Porto, ou que, não o sendo, neles se possam filiar, com a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho que presidirá;
- Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;
- Três representantes das associações patronais;
- Três representantes das associações sindicais interessadas.

Ministério do Trabalho, 28 de Fevereiro de 1980. —
O Secretário de Estado do Trabalho, *António Queirós Lopes Raimundo*.

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para o sector de vinhos

As negociações colectivas para revisão das condições de trabalho vigentes no sector constantes da portaria de regulamentação de trabalho publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 40/75, de 29 de Outubro, do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3/78, de 22 de Janeiro, e da portaria de regulamentação de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5/78, de 8 de Fevereiro, criaram uma situação de impasse que a tentativa de conciliação oportunamente efectuada não logrou ultrapassar.

Constatada a inviabilidade do recurso à mediação e à arbitragem como forma de superar o conflito e criada, assim, uma situação impeditiva do normal andamento do processo negocial, foi constituída, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector de vinhos.

A presente disciplina colectiva resulta, assim, dos trabalhos da citada comissão técnica, que reuniu, para além dos representantes dos departamentos governamentais, os das partes interessadas.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, do Comércio e Indústrias Agrícolas, do Comércio Interno e do Comércio Externo, ao abrigo do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

BASE I

(Área e âmbito)

1 — A presente portaria é aplicável, no território do continente, às relações de trabalho entre entidades patronais, incluindo adegas cooperativas com linha de engarrafamento e circuitos comerciais próprios, que exerçam a actividade de exportação de vinhos do Porto, indústria, importador, exportador, engarrafador, distribuidor e/ou comércio por grosso de vinhos e bebidas espirituosas e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no anexo I.

2 — Aos trabalhadores que naquelas adegas cooperativas tenham categorias profissionais que não constem do anexo I não se aplica a presente portaria.

BASE II

(Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — A definição das funções inerentes às profissões abrangidas consta da portaria de regulamentação de trabalho para o sector de vinhos, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 40/75, de 29 de Outubro, do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Exportadores de Vinho do Porto e outras e o Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3/78, de 22 de Janeiro, e da portaria de regulamentação de trabalho para o sector de vinhos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5/78, de 8 de Fevereiro.

BASE III

(Remuneração do trabalho)

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

BASE IV

(Enquadramento em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto do n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo II.

BASE V

(Entrada em vigor)

A presente portaria entra em vigor e produz efeitos nos termos legais.

Ministérios da Agricultura e Pescas, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 25 de Fevereiro de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*. — O Secretário de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas, *Francisco Manuel Durão Lino*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Comércio Externo, *Armando de Sousa e Almeida*.

ANEXO I

Tabelas de remunerações mínimas mensais excepto profissionais de escritório e técnicos de vendas

Craus	Profissões e categorias profissionais	Remunerações		
		Tabela I	Tabela II	Tabela III
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário	16 000\$00	18 200\$00	20 500\$00
B	Caixeiro encarregado Controlador de qualidade (armazém) Controlador de qualidade (construção civil) Encarregado (electricistas) Encarregado fiscal (construção civil) Encarregado geral (construção civil) Encarregado geral de armazém Projectista	14 800\$00	16 900\$00	19 100\$00
C	Caixeiro chefe de secção Chefe de equipa (electricistas) Chefe de oficina (construção civil) Desenhador (com mais de seis anos) Encarregado de fogueiro Mestre de oficina (tanoeiros) Preparador de trabalho (metalúrgicos)	13 900\$00	16 000\$00	18 000\$00
D	Desenhador (três a seis anos) Encarregado de cantina Engenheiro técnico agrário estagiário	12 900\$00	14 900\$00	16 800\$00
E	Ajudante de controlador de qualidade (armazém) Analista (químicos) Canalizador de 1.ª Chefe de cozinha Desenhador (até três anos) Encarregado de armazém Encarregado de garagem Encarregado de 1.ª (construção civil) Encarregado de refeitório Encarregado de tanoaria Encarregado de tráfego Fogueiro de 1.ª Mecânico de automóveis de 1.ª Oficial electricista Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª	12 300\$00	14 400\$00	16 200\$00
F	Motorista de pesados	12 000\$00	14 000\$00	15 700\$00
G	Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Apontador (mais de um ano) Auxiliar de desenhador Canalizador de 2.ª Chefe de turno (hoteleiros) Ecónomo Encarregado de 2.ª (construção civil) Fiel de armazém (metalúrgicos) Fogueiro de 2.ª Mecânico de automóveis de 2.ª Pintor (metalúrgicos) Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2.ª	11 700\$00	13 600\$00	15 400\$00
	Analista estagiário (químicos) Apontador (até um ano) Armador de ferro Arquivista técnico Caixeiro	11 000\$00	12 900\$00	14 600\$00

Graus	Profissões e categorias profissionais	Remunerações		
		Tabela I	Tabela II	Tabela III
H	Calceteiro Canalizador de 3.ª Carpinteiro de limpos Carpinteiro de tosco ou cofragem Cimenteiro Construtor de tonéis e balseiros Cozinheiro Estucador Fogueiro de 3.ª Ladrilhador ou azulejador Marteleiro Mecânico de automóveis de 3.ª Mecânico de carpintaria Mineiro Montador de material de fibrocimento Motorista de ligeiros Operador heliográfico Operador de máquinas (armazém) Operador de máquinas de refrigeração Pedreiro Pintor Preparador (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3.ª Tanoeiro de 1.ª Tirocinante do 2.º ano (desenhadores) Torneiro mecânico de 3.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	11 000\$00	12 900\$00	14 600\$00
I	Marcador de madeiras Pré-oficial de 3.º período (electricistas)	10 700\$00	12 600\$00	14 200\$00
J	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Lubrificador (metalúrgicos) Operador de empilhador (armazém) Pré-oficial de 2.º período (electricistas)	10 400\$00	12 300\$00	13 800\$00
L	Ajudante de motorista Barrileiro Cafeteiro Caixoteiro ou carpinteiro de embalagens Chegador do 3.º ano Controlador-caixa (hoteleiros) Despenseiro Distribuidor (armazém) Empregado de balcão (hoteleiros) Ferramenteiro (construção civil) Guarda Lubrificador (garagem) Operário de máquinas ou mecânico de tanoaria Operário metalúrgico não especializado Pré-oficial de 1.º período (electricistas) Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Tirocinante do 1.º ano (desenho) Trabalhador não diferenciado (tanoeiros)	10 000\$00	12 000\$00	13 500\$00
M	Praticante do 2.º ano dos níveis II e III (metalúrgicos)	9 800\$00	11 300\$00	12 700\$00
N	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Lavador (garagem) Praticante do 1.º ano dos níveis II e III (metalúrgicos)	9 200\$00	10 600\$00	12 000\$00
O	Ajudante de electricista do 2.º ano Chegador do 1.º ano Copeiro Empregado de refeitório ou cantina	8 500\$00	10 000\$00	11 200\$00

Graus	Profissões e categorias profissionais	Remunerações		
		Tabela I	Tabela II	Tabela III
O	Engarrafadeira Estagiário (hoteleiros) Lavador (hoteleiros) Praticante do 3.º ano (desenho) Praticante do 2.º ano do nível IV (metalúrgicos) Profissional de armazém (adaptação)	8 500\$00	10 000\$00	11 200\$00
P	Aprendiz de 17 anos ou mais dos níveis II e III (metalúrgicos)	7 500\$00	8 900\$00	10 100\$00
Q	Ajudante de electricista do 1.º ano Aprendiz (hoteleiros) Aprendiz do 4.º ano (construção civil) Engarrafadeira (adaptação) Mecânico praticante (tanoeiros) Praticante do 2.º ano (desenho) Praticante do 1.º ano do nível IV (metalúrgicos)	6 600\$00	8 000\$00	9 000\$00
R	Aprendiz de construção civil do 3.º ano (¹) Aprendiz de 16 anos dos níveis II e III (metalúrgicos) Aprendiz de tanoaria do 3.º ano (¹) Engarrafadeira de 16 e 17 anos Praticante de caixeiro de 16 e 17 anos Praticante do 1.º ano (desenho) Profissional de armazém de 16 e 17 anos	6 000\$00	6 600\$00	7 500\$00
S	Aprendiz de construção civil do 2.º ano (¹) Aprendiz de electricista de 2.º período (¹) Aprendiz de 15 anos dos níveis II e III (metalúrgicos) Aprendiz de tanoaria do 2.º ano (¹)	5 400\$00	6 000\$00	6 700\$00
T	Aprendiz de construção civil do 1.º ano (¹) Aprendiz de electricista de 1.º período (¹) Aprendiz de 14 anos dos níveis II e III (metalúrgicos) Aprendiz de tanoaria do 1.º ano (¹) Aprendiz de caixeiro de 14 e 15 anos	4 800\$00	5 400\$00	6 000\$00

(¹) Os trabalhadores destas categorias auferem mais 500\$ do que os mínimos estabelecidos se tiverem mais de 18 anos de idade.

Tabela I — Adegas cooperativas e empresas com menos de cento e cinquenta trabalhadores.

Tabela II — Adegas cooperativas e empresas com cento e cinquenta ou mais trabalhadores.

Tabela III — Todas as empresas exportadoras de vinho do Porto.

ANEXO II

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

1 — Quadros superiores	Engenheiro técnico agrário.
2 — Quadros médios	2.2 — Técnicos da produção e outros. Analista principal (químicos). Encarregado-geral (construção civil).
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	Ajudante encarregado de tanoaria. Caixeiro chefe de secção. Chefe de cozinha. Chefe de equipa (electricistas). Chefe de oficina (construção civil). Chefe de turno (hoteleiros). Encarregado (electricistas e construção civil). Encarregado de armazém. Encarregado de cantina. Encarregado fiscal (construção civil). Encarregado de fogueiro. Encarregado de garagem. Encarregado de refeitório. Encarregado de tanoaria. Encarregado de tráfego. Mestre de oficina (tanoeiros).

4 — Profissionais altamente qualificados.	4.2 — Produção	Analista (químicos). Controlador de qualidade (armazém). Preparador de trabalho (metalúrgicos). Projectista.
5 — Profissionais qualificados	5.2 — Comércio	Ajudante encarregado de armazém. Caixeiro. Fiel de armazém (metalúrgicos)
	5.3 — Produção	Ajudante de controlador de qualidade (armazém). Apontador. Barrileiro. Canalizador. Carpinteiro de limpos. Carpinteiro de tosco ou cofragem. Cimenteiro. Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. Construtor de tonéis e balseiros. Cozinheiro. Desenhador. Despenseiro. Ecónomo. Electricista (oficial e pré-oficial). Estucador. Foguetiro. Ladriñador ou azulejador. Marcador de madeira. Mecânico de automóveis. Mecânico de carpintarias. Mecânico de tanoaria ou operário de máquinas. Mineiro. Operador de máquinas de refrigeração. Operador de máquinas (armazém). Pedreiro. Pintor (construção civil e metalúrgicos). Pintor (metalúrgicos). Serrador. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Soldador por electroarco ou oxiacetilénico. Tanoeiro. Torneiro mecânico. Trolha ou pedreiro de acabamentos.
	5.4 — Outros	Motorista.
6 — Profissionais semiquali- ficados (especializados).	6.1 — Administrativos, comér- cio e outros.	Distribuidor (armazém). Profissional de armazém. Operador de empilhador (armazém).
	6.2 — Produção	Ajudante de motorista. Armador de ferro. Arquivista técnico. Auxiliar de desenhador. Cafeteiro. Calceteiro. Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro. Chegador. Controlador-caixa (hoteleiros). Copeiro. Empregado de balcão (hoteleiros). Empregado de refeitório ou cantina. Engarrafadeira. Ferramenteiro (construção civil). Lavador (garagem e hoteleiros). Lubrificador (garagem e metalúrgicos). Marteleiro. Montador de material de fibrocimento. Operador heliográfico. Preparador (químicos).
7 — Profissionais não qualifi- cados (indiferenciados).	7.1 — Administrativos, comér- cio e outros.	Guarda.
	7.2 — Produção	Operário não especializado (metalúrgicos). Servente (construção civil). Trabalhador não diferenciado (tanoeiros).

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes	A.2 — Praticantes do comércio	Praticante de caixeiro.
	A.3 — Praticantes da produção	Ajudante (electricistas). Estagiário (hoteleiros e químicos). Mecânico praticante (tanoeiros). Praticante (desenhadores). Praticante dos níveis II, III e IV (metalúrgicos).
	A.4 — Aprendiz da produção	Aprendiz (construção civil). Aprendiz (electricistas). Aprendiz (hoteleiros). Aprendiz dos níveis II e III (metalúrgicos). Aprendiz (tanoeiros).

Profissões existentes em dois níveis

2.2 ou 3	Caixeiro-encarregado.
2.1 ou 3	Encarregado-geral de armazém.
4.2 ou 5. 3	Controlador de qualidade (construção civil).
6.1 ou 7.1	Servente de viaturas de carga.

PRT para a agricultura — Constituição da comissão tripartida

Nos termos dos n.ºs 1 e 2 da base XLI da portaria de regulamentação de trabalho para a agricultura, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 1979, é constituída a comissão técnica tripartida para a região do Ribatejo-Oeste, com a competência fixada no n.º 3 da mesma base, com a seguinte composição:

- Licenciado João Crisóstomo Camacho, em representação do Ministério do Trabalho;
- Engenheiro agrónomo Manuel Ferreira Suspiro, em representação do Ministério da Agricultura e Pescas;
- Jerónimo Bom e João Pedro dos Santos Amaro, em representação das associações sindicais interessadas;
- Tomás Vasques Estêvão e engenheiro agrónomo Amadeu Rodrigues Ferreira Matias, em representação de associações de agricultores.

Ministério do Trabalho, 21 de Fevereiro de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida

No n.º 1 da base XIX da PRT para o sector têxtil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1977, onde se lê: «[...] o tempo decorrido no mesmo escalão [...]», deve ler-se: «[...] o tempo decorrido na mesma categoria profissional [...]»

PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida

ANEXO II

A) Categorias profissionais

Têxtil e malhas

Grupo I

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, subordinado à orientação do responsável pela secção, é o responsável por determinado sector de fabrico nessa secção.

O trabalhador a quem seja atribuída esta categoria será integrado no escalão de remunerações mínimas imediatamente superior ao escalão correspondente ao profissional melhor remunerado que chefe.

PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida

ANEXO II

A) Categorias profissionais

Cordoaria e redes

SECÇÃO VII

Pesador. — É o trabalhador que conta, mede ou pesa os materiais e produtos que passam pelo seu posto de trabalho e faz os respectivos registos.

Esta categoria é enquadrada na letra H da grelha salarial.

PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida

ANEXO II

A) Categorias profissionais

Lanifícios e tapeçarias

SECÇÃO XXIX

p) Operadora de «tufting» manual. — É a trabalhadora que insere os fios, manualmente e com a ajuda de uma pistola eléctrica denominada *hand tufting machine*, num tapete previamente moldado.

Esta categoria é enquadrada na letra H da grelha salarial.

PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida

Artigo 2.º da PRT para o sector têxtil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1978.

O critério subjacente a esta norma é o da remuneração em si, e não propriamente o do escalão.

PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida

Base II, n.º 3, alínea a), da PRT para o sector têxtil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1977.

Esta alínea apenas quis excepcionar da aplicação do n.º 2 da mesma base as entidades patronais que exercessem as actividades do fabrico de flores ou do fabrico de vestuário por medida com cinco ou menos trabalhadores ao seu serviço.

PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida

Base XVII, n.º 1, alínea a), da PRT para o sector têxtil, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1977.

Com esta norma pretendeu-se abranger apenas as entidades patronais que se dedicam ao fabrico de vestuário por medida, em exclusivo, excluindo-se as empresas mistas, ainda que estas tenham cinco ou menos trabalhadores.

PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida

ANEXO II

A) Categorias profissionais

Lanificio e tapeçaria

É integrada nas secções XI, XII e XIII a categoria de bobinador existente nas secções XIV e XXIX com idênticas funções e enquadramento na grelha salarial.

PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida

ANEXO II

A) Categorias profissionais

Têxtil e malhas

Grupo XI

c) *Caixeiro de armazém*. — É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas e ao comércio por grosso ou executa as respectivas notas de encomenda, informa-se das pretensões dos clientes e ajuda-os a efectuar a escolha.

PRT para o sector têxtil — Deliberação da comissão tripartida

Base II, n.º 3, alínea b), da PRT para o sector têxtil publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1977.

Com a expressão «[...] período mínimo de vigência [...]» pretendeu-se fazer aplicar o n.º 2 desta base II também às relações de trabalho reguladas por instrumentos de regulamentação colectiva cuja vigência ao tempo tivesse resultado de renovação automática por falta de denúncia atempada.

PRT para empregados de escritório e correlativos — Constituição da comissão tripartida

Nos termos da base XXV da PRT para empregados de escritório e correlativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 1979, é constituída uma comissão técnica, com a competência atribuída pelo n.º 3 da mesma base e com a seguinte constituição:

Dr.ª Maria Paula Figueiredo, em representação do Ministério do Trabalho;
António José Leite Tavares, em representação da Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços;
Francisco Manuel Costa Dias da Silva, em representação da Fetese — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços;
Dr. Luís de Sousa de Macedo, em representação da Confederação da Indústria Portuguesa;
Gert. A. Schlosser, em representação da Confederação do Comércio Português.

Ministério do Trabalho, 22 de Fevereiro de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do ACT entre a Sapec e o Sind. dos Pilotos da Aviação Civil

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1979, foi publicado o acordo colectivo de trabalho, celebrado entre a empresa Sapec — Produtos et Engrais Chimiques du Portugal, S. A., e o Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

Considerando que o processo de negociação encetado entre o Sindicato Nacional do Pessoal de Vão da Aviação Civil e a Sapec para a revisão do ACT publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1974, chegou a um impasse;

Considerando que não foi possível o acordo entre as partes durante as tentativas de conciliação realizadas pelos serviços competentes deste Ministério;

Considerando que, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 1978, foi publicado um despacho de constituição de uma comissão técnica para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os pilotos agrícolas;

Considerando, porém, que, durante o funcionamento da referida comissão técnica, foi entretanto

celebrado o ACT entre a Sapec e o Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil;

Considerando a existência de trabalhadores das categorias previstas neste ACT ao serviço da Sapec e não abrangidos pelo mesmo por não estarem filiados na associação sindical outorgante;

Considerando a justiça de garantir numa mesma empresa a uniformização das condições de trabalho dos trabalhadores das categorias previstas no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 1979, e que esta não envolva a redução das condições de trabalho dos trabalhadores ora abrangidos;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 1979, e tendo sido devidamente ponderada a oposição deduzida pela Sapec — Produtos et Engrais Chimiques du Portugal, S. A., nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76:

Manda o Governo da República Portuguesa pelos Secretários de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas e do Trabalho, ao abrigo do disposto pelo ar-

tigo 29.º n.º 2 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

Artigo 1.º

A regulamentação constante do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Sapec — Produtos et Engrais Chimiques du Portugal, S. A., e o Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1979, é tornada aplicável a todos os trabalhadores ao serviço daquela empresa das categorias previstas naquele acordo e que não estão por ela abrangidos.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Setembro de 1979, podendo os encargos resultantes dessa retroactividade ser satisfeitos até ao máximo de quatro prestações.

Ministérios da Agricultura e Pescas e do Trabalho, 24 de Fevereiro de 1980. — O Secretário de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas, *Francisco Manuel Durão Lino*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

PE do CCT entre a Assoc. Nacional da Hospitalização Privada e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo e outros — Aplicação à Região Autónoma da Madeira

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1979, foi publicada uma portaria de extensão do CCTV entre a Associação Nacional da Hospitalização Privada e a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros cujo artigo 2.º dispõe que a aplicação da citada portaria nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Nestes termos, havendo parecer favorável do Governo da Região Autónoma da Madeira, determino o seguinte:

1 — A portaria de extensão do CCTV entre a Associação Nacional da Hospitalização Privada e a Fede-

ração Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1979, é tornada aplicável, na Região Autónoma da Madeira, às entidades patronais e aos trabalhadores referidos nas alíneas a) e b) do artigo 1.º da mesma portaria.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pelo presente despacho produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1979, podendo os encargos decorrentes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de sete.

Ministério do Trabalho, 22 de Fevereiro de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre as Assoc. de Comerciantes Retalhistas dos Concelhos de Faro, S. Brás de Alportel e outros e o Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixaeiros do Dist. de Faro.

Nos termos do n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e para os efeitos do disposto no n.º 6 do mesmo artigo, torna-se público que se encontra em estudo a emissão de uma portaria de extensão de alteração salarial ao CCT mencionado em epígrafe, publicado nesta data, às relações de trabalho entre:

- a) Entidades patronais não filiadas em qualquer das associações outorgantes do contrato, mas que, em função da sua actividade e na área de aplicação da convenção, nelas se possam filiar e trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não no sindicato outorgante, que se integrem em alguma das categorias previstas;
- b) Entidades patronais filiadas em qualquer das associações outorgantes e trabalhadores ao

seu serviço, não filiados no sindicato signatário, que, na área de aplicação da convenção, se integrem em alguma das categorias nela previstas:

- c) Entidades patronais que, nos concelhos do distrito de Faro não compreendidos na área de aplicação da convenção, com excepção do concelho de Portimão, exerçam a actividade de comércio a retalho e trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não no sindicato outorgante, que se integrem em alguma das categorias previstas.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do referido diploma podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Comercial de Braga e outras e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório do Dist. de Braga — Alteração salarial

Aos 12 dias do mês de Dezembro de 1979, entre os signatários, acordou-se a revisão da tabela de retribuições mínimas anexa ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1978, nos termos seguintes:

1 — A presente tabela salarial é válida pelo período mínimo estabelecido na lei, e tem o seu início em 1 de Outubro de 1979.

— **Retribuições mínimas:**

Director de serviços ou chefe de escritório	13 850\$00
Chefe de departamento, divisão ou serviço	13 850\$00
Programador mecanográfico	13 850\$00
Chefe de secção, guarda-livros e tesoureiro	13 000\$00

Primeiro-escriturário, caixa, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª e correspondente em línguas estrangeiras	12 000\$00
Segundo-escriturário, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo, perfurador-verificador e recepcionista de 1.ª	11 400\$00
Terceiro-escriturário, estagiário de operador mecanográfico e recepcionista de 2.ª	10 800\$00
Telefonista	9 750\$00
Cobrador	9 200\$00
Estagiário de perfurador-verificador e estagiário de operador de máquinas de contabilidade	8 800\$00

Continuo, porteiro e guarda	8 000\$00
Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano	8 000\$00
Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano	7 500\$00
Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano	7 000\$00
Servente de limpeza	7 000\$00
Paquete de 17 anos	5 750\$00
Paquete de 16 anos	5 200\$00
Paquete de 15 anos	4 600\$00
Paquete de 14 anos	4 000\$00

Os trabalhadores classificados como caixa têm direito a um abono mensal para falhas de 500\$.

**Estrutura dos níveis de qualificação,
de acordo com o Decreto-Lei n.º 121/78**

1 — Quadros superiores:

Director de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão ou serviço e chefe de departamento.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:
Chefe de secção e tesoureiro.

5 — Profissionais qualificados:

Administrativos:

Operador mecanográfico, caixa, correspondente em línguas estrangeiras, esteno-dactilógrafo, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, perfurador-verificador, primeiro-escriturário, segundo-escriturário e terceiro-escriturário.

6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos:

Cobrador, telefonista, recepcionista de 1.ª e recepcionista de 2.ª

7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos:

Contínuo, porteiro, guarda e servente de limpeza.

Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A-1 — Praticantes administrativos:

Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano, estagiário e dactilógrafo do 2.º ano, estagiário e dactilógrafo do 1.º ano, estagiário de perfurador-verificador, estagiário de operador de máquinas de contabilidade, pacote de 17 anos, pacote de 16 anos, pacote de 15 anos e pacote de 14 anos.

Profissionais enquadráveis em dois níveis

2.1 — 4.1 — Guarda-livros.

2.1 — 4.1 — Programador mecanográfico.

1.1 — 2.1 — Chefe de departamento, de divisão ou serviço.

2.1 — 4.1.1 — Chefe de secção.

5.1 — 6.1 — Cobrador, telefonista e recepcionista.

Braga, 12 de Dezembro de 1979.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Braga:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Comercial de Barcelos:

Licínio Carlos da Costa dos Santos.

Pela Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial de Guimarães:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 22 de Fevereiro de 1980, a fl. 58 do livro n.º 2, com o n.º 64/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind.
dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito do contrato)

1 — Esta convenção aplica-se às relações dos profissionais da informação turística, das classes de guia-intérprete, correio de turismo, guia regional e trans-

feristas, representados pelo Sindicato outorgante, com as empresas, singulares ou colectivas, que sejam agências de viagens e turismo e tenham sede, filial, sucursal, escritórios, principais ou acessórios, ou quaisquer outras dependências no território nacional, desde que aqueles profissionais exerçam funções em tempo total, inclusive no estrangeiro.

2 — Os profissionais mencionados no número anterior que se encontrem a prestar serviço fora do território nacional ficarão submetidos às normas aplicáveis

no local do trabalho, desde que na aplicação acordem o profissional ausente e a respectiva entidade patronal.

3 — Sem prejuízo da representação local, quando exista, os profissionais deslocados a que se refere o número anterior continuarão a ser representados pelo sindicato outorgante.

§ único. A expressão «tempo total» a que se refere o n.º 1 desta cláusula significa «período de duração normal do trabalho».

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1 — Esta convenção entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1980 e vigorará por dezoito meses, considerando-se prorrogada por igual período de tempo se não for denunciada com a antecedência mínima de sessenta dias.

2 — Qualquer eventual futuro enquadramento sindical do trabalhador actualmente não sindicalizado no organismo outorgante não poderá afectar as regalias concedidas no presente CCT.

Cláusula 3.ª

(Formalidades da revisão do contrato)

1 — Qualquer dos contraentes poderá denunciar o contrato no fim de cada período de vigência, no todo ou em parte.

2 — A denúncia consistirá na apresentação da proposta do novo contrato ou de alteração do presente, feita através de carta registada com aviso de recepção, expedida até sessenta dias antes do termo do período de vigência em curso.

3 — Abertas as negociações, estas deverão estar concluídas no prazo de sessenta dias a contar da data de recepção, pelos organismos denunciantes, da resposta do outro outorgante, mantendo-se em vigor todas as disposições da presente convenção até aprovação de novas disposições.

4 — Dentro de cada período de vigência poderão os contraentes, por acordo, alterar o presente contrato.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1 — Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores abrangidos por esta convenção legalmente habilitados a exercer a profissão.

2 — Para admitir trabalhadores deverá a entidade patronal consultar previamente o sindicato que os representa; se da consulta não resultar admissão, a entidade patronal admitirá quem melhor convier ao serviço, com respeito pelo preceituado no número anterior.

3 — É permitida a admissão de trabalhadores a prazo desde que este seja certo; poderão celebrar-se contratos por prazo inferior a seis meses, quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar.

Cláusula 5.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre como provisória e feita a termo incerto.

2 — O contrato deverá constar de documento escrito, ser assinado por ambos os contraentes e conter a identificação do profissional a substituir.

3 — O contrato do substituto caducará quando regresso o substituído, salvo o direito de rescisão previsto nesta convenção.

4 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o regresso ao trabalho do substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória.

5 — O trabalhador substituto passará a permanente quando:

a) A entidade patronal o mantiver ao serviço durante três anos;

b) Quando cessar, por qualquer causa, o contrato de trabalho do substituído.

6 — Os trabalhadores admitidos ao abrigo desta cláusula devem, no caso de demissão voluntária, avisar a entidade patronal com uma semana de antecedência.

7 — Os trabalhadores substitutos têm os mesmos direitos e deveres dos permanentes durante o período de substituição.

8 — Quando o contrato caducar por regresso do trabalhador substituído, a entidade patronal deverá avisar o trabalhador substituto com quinze dias de antecedência. Na falta do aviso a que se refere este ponto, o trabalhador terá direito a receber a indemnização igual a quinze dias de remuneração.

Cláusula 6.ª

(Promessa de contrato de trabalho)

1 — A promessa de contrato de trabalho só é válida se constar de documentos assinados pelos promitentes, nos quais se exprima, em termos inequívocos, a vontade de se obrigar, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva retribuição.

2 — O não cumprimento da promessa de contrato de trabalho dá lugar a responsabilidade nos termos gerais de direito.

3 — Não é aplicável ao contrato de que se trata nesta cláusula o disposto no artigo 830.º do Código Civil.

Cláusula 7.ª

(Frequência de cursos)

1 — A entidade patronal deve:

- a) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos técnicos de turismo, facilitando, sempre que possível, a frequência das aulas e preparações para exames;
- b) Criar, sempre que possível, cursos de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2 — As facilidades a conceder consistirão, pelo menos, na justificação das faltas, e da frequência dos cursos não advirá prejuízo algum nem quanto à antiguidade, nem quanto à retribuição, nem quanto a férias.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 8.ª

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das empresas e seus dirigentes::

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção;
- 2) Passar certificado de trabalho, de harmonia com a lei em vigor;
- 3) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- 4) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- 5) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua categoria profissional, salvo nos casos previstos nesta convenção;
- 6) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidas, todas as informações comprovadas relativas ao cumprimento desta convenção;
- 7) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, nomeadamente nos termos da cláusula 7.ª;
- 8) Conceder, nos termos legais, o tempo necessário para o exercício, pelos seus colaboradores, de funções para que hajam sido eleitos nas associações de classe a que pertençam e nos órgãos emergentes desta convenção colectiva;
- 9) Instalar os profissionais em boas condições de salubridade, higiene e segurança, especialmente no que diz respeito aos locais de trabalho, sua iluminação e temperatura, de acordo com a lei vigente.

Cláusula 9.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- 2) Exercer, com competência, pontualidade, zelo e assiduidade, as funções que lhes estiverem confiadas;
- 3) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar, excepto nos casos em que o não possam fazer, por instância judicial;
- 4) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- 5) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- 6) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- 7) Usar de urbanidade nas suas relações com o público, superiores, iguais e subordinados;
- 8) Proceder na vida profissional de modo a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade patronal;
- 9) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- 10) Encaminhar, por intermédio do seu superior hierárquico, qualquer reclamação ou queixa que entenda dever formular à entidade patronal, que, em caso algum, deixará de lhe dar o devido andamento, com a possível brevidade;
- 11) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- 12) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria e produtividade da empresa.

Cláusula 10.ª

(Garantias dos trabalhadores)

- 1 — É vedado à entidade patronal:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador evoque ou exerça os seus direitos ou beneficie de garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste 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) Diminuir a remuneração, quer respeitante a retribuição quer no respeitante a concessões de carácter regular e permanente (salvo nos casos previstos na lei, com prévia comunicação ao sindicato);
 - d) Baixar a categoria do profissional;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos previstos na lei e no disposto na cláusula 11.ª desta convenção;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Permitir ou colaborar nalguma infracção ao disposto nesta convenção colectiva de trabalho;

i) Restringir o uso de serviços por ela criados.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contração ao disposto nesta cláusula constitui violação das leis de trabalho, como tal punível, e confere ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista na cláusula 36.ª do presente contrato.

3 — Se da transferência a que se refere a alínea e) do n.º 1 resultar para o trabalhador prejuízo sério, proveniente da mudança, total ou parcial, do estabelecimento em que presta serviço, pode ele, querendo, rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista na cláusula 36.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta àquele prejuízo sério.

Cláusula 11.ª

(Transferência do trabalhador)

1 — Havendo acordo do empregado, pode este ser transferido para área de trabalho diversa; não havendo, a empresa só poderá operar transferência desde que ela não cause danos ao profissional.

2 — A empresa pagará sempre ao transferido as despesas impostas directamente pela transferência e por ele comprovadas.

Cláusula 12.ª

(Mapas mensais e anuais)

Em matéria de mapas de pessoal será observado o prescrito na lei geral.

CAPÍTULO IV

Horário de trabalho, trabalho extraordinário e nocturno

Cláusula 13.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O horário normal de trabalho obedecerá aos seguintes princípios:

a) Semana de cinco dias;

b) Trinta e sete horas e meia de trabalho semanal, distribuídas por sete horas e meia de trabalho diário;

c) O período laboral diário não poderá ter início antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas, salvo por acordo mútuo;

d) O trabalho diário divide-se em dois períodos, havendo entre eles um intervalo para almoço nunca inferior a uma hora nem superior a duas, excepto nos serviços de dia inteiro;

e) Qualquer dos períodos referidos na alínea anterior não deverá exceder quatro horas de trabalho consecutivo.

2 — Para os guias-intérpretes, guias regionais e transferistas, entre o fim do último período diário de trabalho e o início do primeiro dia seguinte mediará um intervalo mínimo de onze horas consecutivas de descanso.

3 — Nos períodos de trabalho de dia inteiro será incluído e remunerado o tempo necessário para refeição.

4 — O horário de trabalho, contendo a escala de serviços, será elaborado até uma semana antes do período de tempo seguinte e afixado em local visível.

Cláusula 14.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do horário normal de trabalho, folgas e feriados.

2 — No caso de o profissional não prestar serviço durante o período de duração normal de trabalho e for dispensado pela entidade patronal de qualquer dependência da empresa nesse período, durante quatro horas pelo menos, não haverá lugar a remuneração específica se o profissional prestar serviço para além daquele período, durante quatro horas no máximo e sem carácter de regularidade, ressalvado acordo em contrário estabelecido entre o profissional e a empresa.

3 — Fora das hipóteses previstas no número anterior haverá lugar a remuneração específica.

4 — A prestação de trabalho extraordinário só é autorizada sem carácter de regularidade e é sempre facultativa para o trabalhador.

5 — O trabalho extraordinário para os transferistas será sempre remunerado nas condições constantes da tabela anexa II.

6 — Para os guias-intérpretes e guias regionais:

a) O trabalho extraordinário em dias feriados, folgas e em serviço iniciado fora do período laboral diário será sempre remunerado nas condições constantes da tabela anexa III;

b) As horas extraordinárias em trabalho escalonado normal serão remuneradas com os seguintes aumentos sobre o salário/hora:

75 % das 8 às 20 horas;

100 % das 20 às 24 horas;

150 % das 24 às 8 horas.

7 — Para efeitos de cálculo do trabalho extraordinário, constante do n.º 6, alínea b), o valor da hora simples será determinado pela seguinte fórmula:

$$X = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

8 — O trabalho não escalonado nos termos do n.º 4 da cláusula 13.ª, prestado nos dias de descanso semanal e feriados, por conveniência da empresa, dá direito, além da remuneração específica, a um dia de descanso a escolher pelo profissional sem prejuízo do serviço.

9 — Se o trabalho a que se refere o número anterior acontecer durante a prestação de serviço continuado ou no estrangeiro, o dia de descanso será substituído ou por igual período de tempo de folga no País após o regresso e da prestação de contas a ele referente, ou por igual período de tempo de folga acrescido às férias.

10 — Só poderão ser chamados profissionais eventuais, para prestarem os serviços referidos nesta cláusula, quando não houver disponível nenhum profissional efectivo ao serviço da empresa, ou quando aquele, por qualquer razão, se declarar impedido.

11 — Sempre que o profissional se deslocar de e para o local de trabalho ou em serviço, utilizando, de acordo com a entidade patronal, viatura própria, ser-lhe-á pago o equivalente a 25 % do preço em vigor de um litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 15.ª

(Trabalho nocturno)

Todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 16.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Havendo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderá este ser isento do horário de trabalho, mediante requerimento da entidade patronal ao Ministério do Trabalho e acordo do Sindicato.

2 — A remuneração do trabalhador isento deverá ser igual à da respectiva classe ou categoria profissional, acrescida do correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3 — É vedado à entidade patronal exigir ao trabalhador declaração de renúncia à remuneração prevista no número anterior.

CAPÍTULO V

Descanso semanal, feriados, férias e faltas

Cláusula 17.ª

(Descanso semanal)

1 — O trabalhador tem direito ao descanso semanal de dois dias consecutivos, os quais só por mútuo acordo podem deixar de ser o sábado e o domingo.

2 — Em princípio, o descanso será fixo e gozado em dias consecutivos, podendo no entanto ser alterado de acordo com o trabalhador.

3 — O trabalhador poderá, eventualmente, trocar de serviço e de descanso semanal com outro colega da mesma empresa e da mesma categoria profissional, desde que tal troca não envolva prejuízo para a empresa e depois de dar conhecimento à entidade patronal.

Cláusula 18.ª

(Feriados)

1 — São, para todos os efeitos, equiparados a descanso semanal:

a) Os feriados obrigatórios seguintes:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval;
Sexta-feira Santa;
Domingo de Páscoa;
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;

b) Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações.

2 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal possa compensar aqueles dias com trabalho extraordinário.

3 — Em substituição de qualquer dos feriados mencionados no n.º 1, alínea b), desta cláusula, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 19.ª

(Férias)

1 — Os trabalhadores têm direito a trinta dias consecutivos de férias remuneradas em cada ano civil ou, querendo, poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.

2 — O trabalhador tem direito a gozar férias no próprio ano da sua admissão, nos termos da lei.

3 — Salvo acordo em contrário, o período de férias será gozado entre 1 de Maio e 31 de Outubro, elaborando-se para isso uma escala rotativa de todos os meses do período, de modo a permitir a cada trabalhador a sua utilização.

4 — Nos meses de Julho a Setembro os trabalhadores terão direito a gozar o mínimo de quinze dias de férias consecutivos.

5 — Quando por interesse da entidade patronal, de acordo com o trabalhador, as férias poderão ser gozadas fora dos períodos considerados nos n.ºs 3 e 4, devendo o respectivo subsídio ser acrescido de 50 %.

6 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, a não ser que, neste último caso, o motivo que a determinou seja o previsto na cláusula 31.^a

7 — O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato, bem como o período proporcional referido no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

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

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

10 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

12 — Antes do início das férias, o trabalhador receberá o vencimento do mês em que aquelas se iniciam, bem como o respectivo subsídio de férias, o qual será igual à retribuição mensal efectiva.

13 — Sempre que haja coincidência de um período de doença com o fixado para o gozo de férias, se a baixa se verificar antes da data fixada para o início das férias ou durante as mesmas e for devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, estas serão adiadas, a pedido do trabalhador, para data a fixar, de acordo com as conveniências de serviço e do trabalhador.

14 — As férias em caso algum poderão ser remidas a dinheiro ou substituídas por qualquer outra concessão.

Cláusula 20.^a

(Faltas)

1 — Falta é a ausência do profissional durante o período normal de trabalho previsto nesta convenção, adicionando-se os tempos de ausência, quando inferiores a esse período, para se considerar falta a soma de tais tempos quando o iguale.

2 — Não são consideradas faltas as ausências:
a) Autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal;

b) As resultantes do exercício dos direitos consignados nesta cláusula.

3 — O profissional tem o direito de estar ausente:

a) Durante onze dias seguidos, excluídos os de descanso intercorrentes, por altura do seu casamento;

b) Durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, de pai, de mãe, de filho, de filha, de genro, de nora, de sogro, de sogra, de enteado, de enteada, de adoptado, de adoptada e de adoptante em regime de adopção plena;

c) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de outros progenitores, próprios ou do cônjuge, de decendentes que não sejam filho ou filha nem genro ou nora, de irmão, de irmã, de cunhado, de cunhada e de pessoa com quem haja vivido em comunhão de mesa e habitação;

d) Durante o tempo preciso, até limites estabelecidos nas leis aplicáveis, para o exercício de funções de delegado sindical, de membro de comissão de trabalhadores, de dirigente de instituição de previdência e de dirigente de associação sindical, desde que nesse exercício haja de ser praticado acto necessário e inadiável;

e) Durante o período de prestação de provas em estabelecimento de ensino;

f) Durante o tempo de impossibilidade devida a facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente e cumprimento de obrigações legais, até aos limites previstos na lei ou nesta convenção;

g) Durante a prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar.

4 — Das ausências resultantes do exercício de direitos pressupostos no número anterior não poderão advir quaisquer perdas ou prejuízos para os ausentes.

5 — Exceptuam-se do preceituado no número anterior, mas apenas para o efeito de determinarem perda de retribuição:

a) A ausência por motivo de doença quando confira direito a subsídio de previdência;

b) A ausência por motivo de acidente quando confira direito a qualquer subsídio ou a qualquer compensação a receber de entidade seguradora;

c) A ausência prevista na alínea d) do n.º 3, salvo disposição legal em contrário.

6 — Quando a ausência motivada por impossibilidade devida a facto não imputável ao profissional ou pela prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar se prolongar para além de um mês tem aplicação o preceituado na cláusula seguinte.

7 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, as ausências do profissional são faltas injustificadas e ficam submetidas ao seguinte regime:

a) Determinam perda de retribuição e antiguidade quer em relação ao tempo de ausência quer em relação

ao dos dias de descanso, ao dos feriados e aos meios dias de descanso que lhes sejam imediatamente anteriores ou posteriores;

b) Constituem infracção disciplinar grave quando durem três dias seguidos ou seis interpolados no período de um ano e quando o motivo alegado para as justificar seja comprovadamente falso;

c) Não provocam redução no período de férias a não ser que o profissional o solicite e até ao limite de um terço, hipótese em que a ausência não implicará perda da retribuição correspondente.

8 — A faculdade consignada na alínea c) do número anterior, de evitar perda da retribuição por redução de tempo de férias até um terço, é extensiva aos casos em que a ausência, não sendo falta injustificada, terminaria, apesar disso, aquela perda.

9 — É obrigação do profissional:

a) Prevenir a empresa, com cinco dias de antecedência, da ausência, se esta for previsível;

b) Comunicar à empresa a ausência imprevisível, logo que a comunicação se torne possível.

10 — O incumprimento da obrigação definida no artigo anterior confere à ausência, ainda que represente o exercício de um direito, a natureza de falta injustificada.

11 — A empresa pode exigir do profissional prova dos factos que lhe conferem direito a ausência.

Cláusula 21.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — As ausências por tempo superior a um mês que representem o exercício do direito conferido por esta convenção suspendem a vigência do contrato individual de trabalho.

2 — O regime de suspensão é o seguinte:

a) Durante o tempo em que ocorra, cessam os direitos, deveres e garantias do profissional, com excepção do direito a antiguidade e do dever de lealdade à empresa, que se mantêm;

b) Continuarão a aplicar-se as disposições legais sobre previdência;

c) Finda a causa determinante da ausência, o profissional deverá retomar o serviço na categoria e funções anteriores à suspensão;

d) A empresa conservará à disposição do profissional o lugar por ele ocupado no quadro, sem prejuízo de as correspondentes tarefas serem desempenhadas por terceiro, na forma prevista nesta convenção.

Cláusula 22.ª

(Licença sem retribuição)

Determina ainda a suspensão do contrato individual de trabalho o gozo de licença sem retribuição, quanto a qual se observará o regime seguinte:

a) A concessão de licença é faculdade da empresa, que esta pode exercer a pedido do profissional;

b) Os direitos, deveres e garantias da empresa e do profissional são os consignados nas alíneas a) a d) do n.º 2 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

Retribuições

Cláusula 23.ª

(Retribuições mínimas)

1 — A retribuição mensal efectiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por este contrato até ao último dia do mês a que diz respeito.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito à remuneração constante das tabelas de vencimentos anexas.

3 — Entende-se por retribuição mensal efectiva — ou simplesmente retribuição mensal (RM) — a soma dos seguintes valores:

a) Remuneração mínima fixada nas tabelas anexas;

b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;

c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 25.ª;

d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho.

4 — Entende-se por remuneração mensal mínima a soma dos valores constantes das alíneas a), c) e d).

5 — Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa fixa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável; esta não se considera incluída na retribuição mensal efectiva, a menos que o contrato de trabalho disponha diferentemente.

Cláusula 24.ª

(Deslocações)

1 — O trabalhador que por determinação da entidade patronal se desloque em serviço desta ou em serviço continuado ou frequente, a pedido dela e fora da povoação em que se situa o local de trabalho, em cursos de aperfeiçoamento profissional e viagens de estudo, tem direito a alojamento e refeições nos termos da cláusula 28.ª, ao transporte e a um subsídio que será, por dia ou fracção, de:

a) Continente e ilhas — 400\$;

b) Estrangeiro — 600\$.

2 — Os transportes serão em 1.ª classe, excepto quando de avião, que serão em classe económica, devendo ser utilizado o transporte aéreo sempre que tal se justifique.

3 — As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

4 — Depois de iniciado o trabalho, as deslocações em serviço serão de táxi sempre que se justifique.

5 — Iniciando-se ou terminando a prestação de serviço em povoação diferente daquela em que se situa a sede ou sucursal da empresa, o tempo despendido na viagem compreende-se, para efeitos da remuneração devida, naquela prestação de serviço e serão pagas as despesas efectuadas com o transporte.

Cláusula 25.ª

(Diuturnidades)

1 — Ao ordenado base do trabalhador será acrescida uma diuturnidade de 8% por cada período de dois anos de permanência na categoria profissional, até ao limite de nove diuturnidades.

2 — Se, à data em que adquire direito à diuturnidade, a remuneração mensal for já superior ao ordenado base previsto na tabela de vencimentos, será mantida ou elevada, na medida do necessário, consoante o montante dela atinja ou não a soma do valor do referido ordenado base com o quantitativo percentual da diuturnidade devida.

3 — As diuturnidades integram para todos os efeitos a retribuição mensal.

Cláusula 26.ª

(Subsídios)

O profissional receberá os seguintes subsídios:

1 — Subsídio de férias, nos termos do n.º 12 da cláusula 19.ª desta convenção.

2 — a) Subsídio de Natal, no próprio ano de admissão, em montante equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço; nos demais anos, de montante igual à remuneração mensal (em ambas as hipóteses com vencimento no dia 10 de Dezembro ou no primeiro dia útil seguinte, não o sendo esse), e no ano da cessação do contrato de trabalho, em montante equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço prestado nesse ano, pagável no momento da cessação;

b) Para efeitos da determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a diminuição verificada.

4 — Aos guias-intérpretes e regionais que sejam obrigados pela entidade patronal a utilizar mais de dois idiomas em simultâneo serão pagos por esse serviço mais 20% sobre o salário/hora, de acordo com a sua duração.

5 — O português será considerado um dos idiomas sempre que os clientes forem de excursão portuguesa.

6 — Sempre que o número de turistas exceda a lotação de um autocarro de turismo, o guia receberá mais 20\$ por cada pessoa excedente.

Cláusula 27.ª

(Retribuição por exercício de outras funções)

1 — Sempre que um trabalhador exerça funções diferentes das que lhe competem e às quais corresponda maior retribuição, terá direito a esta.

2 — Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração, desde que se conserve por mais de cento e vinte dias em exercício, salvo no caso de investidura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respectivo titular, nos termos da cláusula 21.ª

Cláusula 28.ª

(Condições de transporte, alojamento e refeições)

1 — Sempre que o trabalhador se desloque acompanhando clientes, tem direito a transporte, alojamento e refeições nas mesmas condições da maioria dos participantes.

2 — O alojamento será em quarto individual com banho.

3 — No caso de viajar sozinho, terá direito a alojamento e refeições em estabelecimento hoteleiro não inferior à categoria de 1.ª B ou de três estrelas.

4 — Sempre que os participantes da viagem não tenham refeições incluídas ou no caso de o profissional viajar sozinho e não pretender tomar as refeições no hotel, tem direito aos seguintes subsídios:

a) Em território nacional:

Pequeno-almoço — 50\$;
Almoço ou jantar — 200\$;

b) Em território estrangeiro:

Pequeno-almoço — 100\$;
Almoço ou jantar — 500\$.

5 — Os transferistas terão direito a tomar as refeições a expensas da empresa, nos termos do número anterior, quando se encontrarem em serviço no tempo da tomada dessas refeições.

CAPÍTULO VII

Poder disciplinar

Cláusula 29.ª

(Poder disciplinar)

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e respon-

sabilidade daquela e sempre através de instrutor que a entidade ou superior hierárquico referidos nomeará e que poderá ser tanto essa entidade como esse superior, como terceiro.

3 — O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

4 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito e este considera-se iniciado na data em que seja nomeado instrutor.

5 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente comunicados ao trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito e assinada pelo instrutor, a qual será enviada, por carta registada com aviso de recepção, para o domicílio do trabalhador que constar dos arquivos da empresa;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de dez dias contados da recepção, podendo este prazo ser prorrogado por uma só vez por mais trinta dias, desde que o trabalhador, no prazo inicial de dez dias, alegue o seu impedimento e peça a prorrogação do prazo;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas e identificadas pelo trabalhador, até ao limite de cinco, as quais serão convocadas pelo instrutor do processo, por carta registada com aviso de recepção, com indicação do local, dia e hora em que devem ser inquiridas.

6 — Produzida a prova, o instrutor enviará cópia da nota de culpa ao sindicato.

7 — O sindicato pronunciar-se-á, remetendo ao instrutor o seu parecer por escrito.

8 — O instrutor proferirá a decisão, tendo em conta aquele parecer, e dela enviará cópia ao presumível infractor e ao sindicato, num e noutro caso em carta registada com aviso de recepção.

9 — Na decisão, o instrutor deve:

- a) Enunciar os factos que considera provados;
- b) Qualificá-los ou não como infracção ou infracções em face da lei e das cláusulas desta convenção;
- c) Ponderar todas as circunstâncias;
- d) Referenciar as razões aduzidas pelo sindicato;
- e) Fundamentar o resolvido;
- f) Mencionar expressamente não ser de aplicar sanção ou a aplicável.

10 — É nulo o processo disciplinar e dele não resultará efeito algum se do mesmo não constar haver-se facultado ao presumível infractor a faculdade de apresentar a sua defesa ou de prestar declarações e ter-lhe sido dado conhecimento da decisão.

11 — Não serão admitidas diligências que revistam natureza manifestamente dilatória ou sejam patentemente inúteis ou injustificadas.

12 — Só será permitida a suspensão preventiva nos termos e nos casos previstos na lei.

13 — No processo disciplinar são os seguintes os prazos:

a) De trinta dias, contados desde o conhecimento da entidade patronal do acto ou omissão que se considere presumível infracção, para instauração do processo;

b) De dez dias para se elaborar a nota de culpa, contando-se tal prazo desde a data da nomeação do instrutor;

c) De dez dias, prorrogáveis por mais trinta dias a pedido do interessado, para apresentação de defesa nos termos da alínea b) do n.º 5;

d) De dez dias para sobre o processo se pronunciar o sindicato, contando-se tal prazo desde a data da recepção da cópia da nota de culpa;

e) De dez dias para ser proferida a decisão, contados a partir do termo do prazo a que se alude na alínea anterior;

f) De quatro dias úteis para, proferida a decisão, dela o instrutor enviar cópia ao trabalhador e ao sindicato.

14 — As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Repreensão;
- c) Repreensão registada;
- d) Suspensão, com ou sem vencimento, até seis dias, com limite máximo de trinta dias por ano;
- e) Despedimento.

15 — A sanção disciplinar:

a) Deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção;

b) É nula e de nenhum efeito desde que não prevista no número anterior ou que reúna elementos de várias sanções nele previstas.

16 — As infracções disciplinares prescrevem logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 30.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

b) Se recusar legitimamente a exercer funções de caixa ou equiparadas;

c) Se recusar a transportar valores fora do estabelecimento, sem o seguro respectivo;

d) Se recusar legitimamente a exercer funções pertencentes a trabalhadores de categoria superior;

e) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;

f) Ter prestado ao sindicato informações sobre a vida interna da empresa, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

g) Ter posto o sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal;

h) Ter prestado informações a qualquer organismo oficial com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

i) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra as entidades patronais, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

j) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;

k) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções previstas na legislação do trabalho;

l) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de quaisquer actividades de carácter político, sem prejuízo do disposto no artigo 46.º da Constituição da República Portuguesa;

m) Haver reclamado, individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;

n) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos no n.º 1 desta cláusula.

3 — A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos do n.º 1 desta cláusula, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais desta convenção.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 31.ª

(Cessação)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Rescisão do trabalhador;

d) Despedimento provido pela entidade patronal com justa causa.

2 — O mútuo acordo quanto à cessação deve constar de documento escrito, em duplicado, com as assinaturas de ambos os contraentes.

3 — Pode o profissional pôr termo, por sua unilateral decisão, ao contrato, prevenindo, na falta de causa justa, a empresa com a antecedência de dois meses ou de um mês, consoante esteja ao serviço há menos de dois anos, ou há dois anos ou mais.

4 — O despedimento com justa causa só pode ter lugar nos casos expressamente previstos nesta convenção.

Cláusula 32.ª

(Extinção do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador)

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

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais e incompatíveis com a continuação do trabalho;

b) A falta de pagamento pontual de retribuição na forma devida;

c) A transferência do local de trabalho contra o disposto nas cláusulas 10.ª, n.º 1, alínea b), e 11.ª;

d) A violação de quaisquer deveres da entidade patronal ou garantias dos trabalhadores previstos nesta convenção e na lei;

e) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações estabelecidas nesta convenção;

f) A falta de condições de higiene, salubridade, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;

g) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

h) A ofensa à honra e dignidade dos trabalhadores por parte da entidade patronal e a conduta intencional da entidade patronal para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

i) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta do cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 8.ª e 10.ª

2 — Quando o trabalhador rescindir o contrato com justa causa, terá direito à indemnização prevista na cláusula respectiva, agravada, se for caso disso, nos termos da cláusula 36.ª

Cláusula 33.ª

(Cessação por despedimento)

1 — Verificando-se justa causa, o profissional pode ser despedido como efeito de decisão proferida em processo disciplinar nos termos desta convenção.

2 — Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposos do profissional que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Constituição, nomeadamente justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do profissional:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierárquicos superiores;

b) Violação de direitos e garantias de outros profissionais ao serviço da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros profissionais ao serviço da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencionais de bens pertencentes à empresa;

f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, três seguidas ou seis interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou ofensas punidas por lei sobre profissionais da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 34.ª

(Transmissão de exploração)

1 — Em caso de transmissão os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente se o trabalhador a isso anuir.

2 — Os contratos de trabalho deverão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a actividade noutro ramo de exploração ou estabelecimento e se o trabalhador a isso anuir.

3 — Os trabalhadores que optem pela cessação do contrato têm direito à indemnização prevista na cláusula 36.ª, por cujo pagamento serão solidariamente responsáveis o transmitente e o adquirente.

4 — A entidade patronal adquirente é solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, desde que reclamadas até ao momento em que ela tenha lugar e ainda respectivamente a trabalhadores cujos contratos tenham cessado.

5 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

Cláusula 35.ª

(Encerramento)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral.

Cláusula 36.ª

(Indemnizações)

1 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto nas cláusulas 8.ª, 10.ª, 30.ª, 32.ª e 34.ª, obriga esta ao pagamento de indemnização ao trabalhador lesado, nos seguintes termos:

a) Dois meses por cada ano ou fracção ao serviço da empresa, se o contrato tiver durado menos de cinco anos;

b) Três meses por cada ano ou fracção ao serviço da empresa, se o contrato tiver durado mais de cinco anos e menos de dez anos;

c) Quatro meses por cada ano ou fracção ao serviço da empresa, se o contrato tiver durado dez ou mais anos;

d) Uma prestação única complementar no valor equivalente à retribuição de cinco meses, se o contrato tiver durado mais de quinze anos;

e) Sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores, a indemnização devida ao trabalhador não será nunca inferior a quatro meses de retribuição.

2 — A indemnização prevista no número anterior será elevada ao dobro se os trabalhadores despedidos sem justa causa:

a) Exercerem as funções de dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores ou as tiverem exercido há menos de cinco anos, contados desde a data em que cessou o seu desempenho;

b) Se tiverem candidatado ao respectivo exercício daquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;

c) Em geral, exercerem, terem exercido ou terem-se candidatado, ao exercício daquelas funções ou actividades de natureza sindical há menos de dois anos, contados nos termos das alíneas anteriores.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 37.ª

(Regime de trabalho feminino)

1 — Sem prejuízo dos direitos referidos noutras cláusulas, são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses depois do parto tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado como trabalhos que comportem risco frequente de vibrações e trepidações;

b) Não ser despedida durante a gravidez e até um ano depois do parto;

c) Faltar até noventa dias consecutivos na altura do parto, sem prejuízo do período de férias ou de antiguidade, aplicando-se o disposto na cláusula 26.ª, se findo aquele período não estiver em condições de retomar o trabalho;

d) Interromper o trabalho diário, até ao limite de seis meses, em dois períodos de meia hora, para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias, ou da antiguidade, podendo esses períodos ser acumulados diariamente.

2 — Para faltarem além de noventa dias por motivo de parto, deverão as mulheres trabalhadoras apresentar documento comprovativo dos Serviços Médico-Sociais de que não se encontram em condições de retomar o trabalho.

3 — Nos casos de nado-morto ou de ocorrência de aborto, a mulher trabalhadora goza dos direitos consignados na alínea a) do n.º 1 desta cláusula.

4 — Deve ser facilitado às trabalhadoras, quando as suas obrigações familiares o justificarem, sem que tal implique tratamento menos favorável, dispensa até um dia por mês sem perda de retribuição, não sendo, porém, estas dispensas susceptíveis de acumulação.

5 — Devem ser concedidas às trabalhadoras, quando as suas responsabilidades familiares o justificarem e de acordo com a entidade patronal sem que tal facto implique tratamento menos favorável, emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal.

6 — Consideram-se com obrigações familiares as trabalhadoras que tenham agregado familiar.

Cláusula 38.ª

(Serviço continuado)

Para efeitos deste contrato, entende-se por serviço continuado ou trabalho continuado, por natureza, o prestado pelos correios de turismo e, quanto ao trabalho dos guias-intérpretes e guias regionais, aquele que tiver duração superior a vinte e quatro horas e impuser que o repouso nocturno do trabalhador tenha lugar fora da sua residência ou da localidade da sede do estabelecimento a cujo quadro pertence. Este serviço considera-se iniciado com o primeiro contacto do trabalhador com o turista ou grupo de turistas participantes ao chegarem ao aeroporto ou a outras estações terminais, até ao último dia inclusive, em que o guia ou correio de turismo presta os seus serviços ao referido turista ou grupo de turistas, salvo o estabelecido no n.º 5 da cláusula 24.ª

Cláusula 39.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes sempre facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos;

b) Ausência, em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de exames.

2 — É exigida aos trabalhadores a produção de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nesta cláusula.

3 — As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar e assiduidade do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente.

4 — O tempo despendido em cursos de aprendizagem ou de aperfeiçoamento profissional será considerado como tempo de trabalho, salvo se a frequência de tais cursos resultar de pedido dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Doença, previdência e seguros

Cláusula 40.ª

(Contribuição para a Previdência e doença)

1 — As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão obrigatoriamente para a caixa de previdência em que estejam integrados para efeitos de previdência, sobrevivência e abono de família, nos termos da lei.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a entidade patronal pagar-lhe-á, durante um período máximo de doze meses a contar do início da baixa, a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela caixa de previdência ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador. A entidade patronal pagará assim 100 % da retribuição líquida mensal e ainda os subsídios de férias e Natal, sendo posteriormente reembolsada das importâncias que a caixa de previdência ou companhia de seguros atribuírem, quando estas se remeterem ao trabalhador.

3 — A baixa será devidamente comprovada, por documento a emitir pelos serviços competentes.

4 — Em caso de fraude, o trabalhador perde os direitos consignados nesta cláusula, sem prejuízo de maior responsabilidade a apurar em processo disciplinar.

5 — Em caso de morte do trabalhador por acidente ou doença profissional, ocorridas antes da reforma, a entidade patronal pagará ao cônjuge ou filhos menores ou dependentes, por esta ordem, uma indemnização nos seguintes termos:

a) Três meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de um a cinco anos de serviço na empresa;

b) Seis meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de cinco a dez anos de serviço na empresa;

c) Nove meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver de dez a vinte anos de serviço na empresa;

d) Doze meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver mais de vinte anos de serviço na empresa.

6 — Este pagamento será efectuado nas mesmas condições de prazo em que o seria se não ocorresse a morte, salvo acordo em contrário.

Cláusula 41.ª

(Trabalho fora e dentro do território português)

1 — Quando o trabalhador for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, encontrando-se ao serviço da empresa, tem direito, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado dentro de território português;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência; a responsabilidade da entidade patronal pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do território português;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família, ou por quem a represente, desde que esta seja em território português;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem seja interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar no veículo em que viaja ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da sua entidade patronal. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da entidade patronal, de acordo com o trabalhador e em caso de doença e segundo prescrição médica.

3 — As empresas apenas assumirão, por si mesmas, as obrigações enunciadas no n.º 1 desde que tais obrigações não incumbam a outras entidades, seja por efeito da lei seja em razão de contratos, ou na medida em que estes ou a lei as não imponham.

Cláusula 42.ª

(Seguro profissional)

A entidade patronal anotará obrigatoriamente nas apólices de seguro de acidente de trabalho, imposto por lei, que os profissionais abrangidos prestam serviço habitualmente fora do estabelecimento e estão sujeitos a deslocação em autocarros e outros meios de transporte no e para o exercício da actividade.

Cláusula 43.ª

(Seguro de vida)

As entidades patronais garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá dos riscos de viagem, acidentes pessoais e profissionais durante o período que envolver a transferência ou deslocação em serviço com o valor mínimo de 2 000 000\$ a favor do beneficiário a indicar pelo trabalhador ou, não havendo indicação, a favor de quem legalmente tiver direito.

Cláusula 44.ª

(Seguro de valores)

Todo o trabalhador que, dentro ou fora do território nacional, seja portador de valores da entidade patro-

nal terá obrigatoriamente um seguro que cubra o montante dos valores transportados, de maneira que aquela não sofra quaisquer prejuízos pecuniários.

CAPÍTULO XI

Questões gerais

Cláusula 45.ª

(Serviços turísticos oferecidos)

1 — A entidade patronal deverá pôr à disposição dos trabalhadores serviços oferecidos por companhias transportadoras, agências de viagens e estabelecimentos hoteleiros, respeitando, no entanto, as condições impostas pela entidade ofertante e as características da viagem oferecida.

2 — Para o cônjuge e filhos dependentes do profissional, assim como para este mesmo, quando viajem em gozo de férias, será possibilitada a aquisição de passagens e alojamento sem lucro para a entidade patronal e sem prejuízo dos regulamentos IATA.

Cláusula 46.ª

(Comissão de trabalhadores na empresa)

A constituição e funcionamento das comissões de trabalhadores da empresa será a prescrita na lei.

Cláusula 47.ª

(Quotização sindical)

1 — A entidade patronal incluirá, como desconto na folha de ordenados, a quotização sindical do trabalhador sindicalizado e enviará até ao dia 20 do mês seguinte a folha de cobranças com o respectivo montante para o sindicato outorgante.

2 — O disposto no número anterior só será aplicável se o trabalhador assim o entender e autorizar em declaração individual a enviar ao sindicato e à entidade patronal.

Cláusula 48.ª

(Cinto de segurança)

Os autocarros a utilizar pelas empresas a que se aplica esta convenção serão dotados de condições de segurança, conforto e sanidade do trabalho, competindo à comissão paritária a que se refere a cláusula 49.ª definir tais condições.

Cláusula 49.ª

(Comissão paritária)

Com competência para interpretar o texto desta convenção funcionará uma comissão paritária nos termos seguintes:

a) A comissão será constituída por dois representantes indicados pela Associação e por dois representantes indicados pelo sindicato;

b) A comissão só pode deliberar quando esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte;

c) As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação das cláusulas respectivas desta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos dos instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho;

d) São automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores as deliberações que forem tomadas por unanimidade;

e) Poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho, desde que a comissão, por deliberação tomada unanimemente, o solicite;

f) A indicação dos representantes da Associação e do sindicato deverá ser comunicada reciprocamente por escrito dentro de trinta dias contados a partir do início da vigência desta convenção;

g) A comissão considerar-se-á instalada e em funcionamento logo após o recebimento das comunicações mencionadas na alínea anterior.

Cláusula 50.ª

(Garantia das regalias anteriores)

1 — Da aplicação desta convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente:

a) Baixa de categoria ou classe;

b) Diminuição de ordenado;

c) Diminuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter regular ou permanente.

2 — A entidade patronal só está autorizada a encarregar o trabalhador de serviços diferentes dos que normalmente está prestando, quando tal mudança não implique diminuição de retribuição, nem prejuízo da sua situação profissional e tiver acordo expresso do trabalhador.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que a presente convenção.

ANEXO I

Tabela de vencimento dos profissionais de informação turística em regime permanente

Categorias profissionais	Definições de funções	Retribuição mínima mensal
Guia-intérprete	O profissional que acompanha turistas em viagens e visitas a locais de interesse turístico, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral, histórico e cultural cuja actividade abrange todo o território nacional.	17 000\$00
Correio de turismo	É o profissional que, além da actividade acima indicada, acompanha viagens turísticas ao estrangeiro como representante dos respectivos organizadores, velando pelo bem-estar dos turistas e pelo cumprimento do programa das viagens.	17 000\$00
Guia regional	É o profissional que acompanha turistas em viagens e visitas a locais de interesse turístico, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral, histórico e cultural cuja actividade se exerce exclusivamente numa região definida.	14 800\$00
Transferista	É o profissional cuja actividade consiste em acolher e acompanhar turistas de estações terrestres, marítimas ou aéreas para locais de alojamento ou destes para aqueles em trânsito de uma estação para outra ou em deslocações cuja exclusiva finalidade seja a ligação entre dois locais turísticos e ainda dar assistência individualmente ou em grupo.	14 200\$00

O nível de classificação que melhor corresponde às funções e formação dos guias-intérpretes, correios de turismo e guias regionais é o que está previsto no ponto 4 (profissionais altamente qualificados), ponto 4.1, e para os transferistas é o que está previsto no ponto 5 (profissionais qualificados), ponto 5.4, do quadro de estrutura dos níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

ANEXO II

Tabelas salariais de transferistas em regime efectivo para trabalho extraordinário, nos termos da cláusula 14.ª, n.º 5

1 — A retribuição será:

Transfer — Máximo duas horas:

De um a três passageiros	220\$00
De quatro a quinze passageiros ...	310\$00
De dezasseis a trinta passageiros	390\$00

De trinta e um ou mais passageiros

460\$00

Hospitality Desk:

Mínimo duas horas	390\$00
Cada hora a mais	190\$00

Contacto (prestação de informações e entrega ou recepção de documentos):

Mínimo meia hora	100\$00
------------------------	---------

2 — A não efectivação de um transfer por causa alheia ao profissional, dar-lhe-á direito a receber uma importância correspondente ao valor mínimo de um transfer, desde que não tenha sido avisado com doze horas de antecedência.

ANEXO III

Tabelas salariais para guias-intérpretes e guias regionais em regime efectivo para o trabalho extraordinário, nos termos da cláusula 14.ª, n.º 6, alínea a).

A retribuição será:

a) Por serviço principiado e findo entre as 8 e as 24 horas — 800\$ e 1400\$, quando, respectivamente, tenha uma duração de meio-dia ou dia inteiro (até

sete horas e meia), acrescentando 200\$ por cada hora de duração a mais.

b) Por serviço principiado e findo entre as 0 e as 8 horas — 220\$ por hora.

Lisboa, 28 de Janeiro de 1980.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo

*Joaquim Pinto da Silva.
Tilman Schickel.*

Pelo Sindicato dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares:

*Vasco Sousa.
Margarida do Carmo e Sousa.*

Depositado em 25 de Fevereiro de 1980, a fl. 5º do livro n.º 2, com o n.º 65/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Antram — Assoc. Nacional dos Transportes Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e outros

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª — Âmbito.
Cláusula 2.ª — Vigência.
Cláusula 3.ª — Forma e tempo de revisão.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª — Condições de admissão.
Cláusula 5.ª — Regime de experiência.
Cláusula 6.ª — Categorias profissionais.
Cláusula 7.ª — Quadros de pessoal.
Cláusula 8.ª — Regulamentação do Quadro — Densidades.
Cláusula 9.ª — Acesso.
Cláusula 10.ª — Admissão para efeitos de substituição.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª — Deveres das empresas.
Cláusula 12.ª — Deveres dos trabalhadores.
Cláusula 13.ª — Garantias dos trabalhadores.
Cláusula 14.ª — Direito à greve e proibição de lock-out.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 15.ª — Local de trabalho.
Cláusula 16.ª — Transferência do local de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 17.ª — Período normal de trabalho.
Cláusula 18.ª — Trabalho extraordinário.
Cláusula 19.ª — Trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20.ª — Descanso semanal.
Cláusula 21.ª — Feriados.
Cláusula 22.ª — Gozo de férias.
Cláusula 23.ª — Direito a férias.
Cláusula 24.ª — Marcação de férias.
Cláusula 25.ª — Férias em caso de impedimento prolongando.
Cláusula 26.ª — Alteração ou interrupção de férias.
Cláusula 27.ª — Férias em caso de cessação de contrato.
Cláusula 28.ª — Proibição do exercício de outra actividade durante as férias.
Cláusula 29.ª — Licença sem retribuição.
Cláusula 30.ª — Impedimentos prolongados.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 31.ª — Conceito de falta.
Cláusula 32.ª — Faltas justificadas.
Cláusula 33.ª — Efeitos de faltas justificadas.
Cláusula 34.ª — Faltas injustificadas e seus efeitos.
Cláusula 35.ª — Fórmula de cálculo por perda de remuneração.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

- Cláusula 36.* — Retribuições mínimas.
Cláusula 37.* — Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias.
Cláusula 38.* — Diuturnidades.
Cláusula 39.* — Retribuição do trabalho nocturno.
Cláusula 40.* — Retribuição do trabalho extraordinário.
Cláusula 41.* — Retribuição do trabalho em dias feriados e de descanso.
Cláusula 42.* — Determinação do valor da hora normal.
Cláusula 43.* — Subsídio de férias.
Cláusula 44.* — Subsídio de Natal.
Cláusula 45.* — Abono de falhas.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

- Cláusula 46.* — Refeições.
Cláusula 47.* — Alojamento e subsídio de deslocação.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

- Cláusula 48.* — Trabalhadores do sexo feminino.
Cláusula 49.* — Trabalhadores menores.
Cláusula 50.* — Trabalhadores-estudantes.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

- Cláusula 51.* — Cessação do contrato de trabalho.
Cláusula 52.* — Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes.
Cláusula 53.* — Cessação do contrato de trabalho por caducidade.
Cláusula 54.* — Cessação do contrato de trabalho por despedimento.
Cláusula 55.* — Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, ocorrendo justa causa.
Cláusula 56.* — Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

- Cláusula 57.* — Sanções disciplinares.
Cláusula 58.* — Sanções abusivas.
Cláusula 59.* — Consequências da aplicação de sanções abusivas.
Cláusula 60.* — Tramitação processual disciplinar.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

- Cláusula 61.* — Higiene e segurança no trabalho.
Cláusula 62.* — Complemento de subsídio de doença.
Cláusula 63.* — Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional.
Cláusula 64.* — Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional.
Cláusula 65.* — Apoio por apreensão de licença de condução.
Cláusula 66.* — Ocorrências fora do País.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

- Cláusula 67.* — Comissão paritária.

CAPÍTULO XV

Disposições diversas

- Cláusula 68.* — Transmissão do estabelecimento.
Cláusula 69.* — Falência ou insolvência.
Cláusula 70.* — Não cumprimento das disposições relativas ao horário de trabalho.
Cláusula 71.* — Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas.
Cláusula 72.* — Prazo para adaptação do seguro.
Cláusula 73.* — Produção de efeitos.

ANEXOS

- Anexo I — Categorias profissionais.
Anexo II — Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional.
Anexo III — Estruturas dos níveis de qualificação.
Anexo IV — Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.*

(Âmbito)

A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas representadas pela Antram — Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações outorgantes.

Cláusula 2.*

(Vigência)

1 — O presente CCTV entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

2 — Este CCTV vigorará por um período de um ano e considera-se sucessivamente prorrogado por períodos de sessenta dias se não for denunciado com a antecedência mínima de sessenta dias do termo de um dos períodos de vigência.

3 — Enquanto não entrar em vigor um novo CCTV ou as alterações acordadas, manter-se-á a vigência do presente CCTV.

Cláusula 3.*

(Forma e tempo de revisão)

1 — A denúncia far-se-á por escrito, até sessenta dias do termo de cada período de vigência.

2 — A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3 — A contraproposta à proposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

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

a) Ser maior e possuir as habilitações escolares mínimas legais, com excepção das categorias seguintes:

Categoria	Idade mínima	Habilitações literárias
Praticante de despachante	16	—
Ajudante de lubrificador	17	—
Ajudante de lavador	16	—
Aprendiz de metalúrgico	14	—
Aprendiz de electricista ...	14	—
Paquete	14	—
Telefonista	15	—
Estagiário	16	9.º ano de escolaridade ou equivalente.
Escriturário	—	1.º em.
Secretária de direcção ...	—	Curso de secretariado reconhecido oficialmente ou frequência de curso superior adequado.
Porteiro e guarda	21	—

2 — Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

Cláusula 5.ª

(Regime de experiência)

1 — A admissão do trabalhador a título experimental é feita durante o período de quinze dias.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica nos casos ou postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato. Nestes casos o período experimental poderá ter uma duração até ao máximo de noventa dias, devendo a sua duração constar de acordo prévio, escrito.

3 — A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

4 — Salvo acordo expresso, por escrito, em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção da empresa, contar-se-á para todos os efeitos a data da admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

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

Cláusula 6.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2 — É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3 — Sempre que perante a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

4 — As empresas para o preenchimento dos lugares de chefia devem preenchê-los por trabalhadores da empresa.

Cláusula 7.ª

(Quadros de pessoal)

(Base 1 das PRT publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16 e 26, de 1977. Controvertida.)

Cláusula 8.ª

(Regulamentação do quadro — densidades)

1 — As densidades mínimas para cada uma das categorias de oficiais metalúrgicos, electricistas, escriturários e equivalentes são:

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

1.1 — Se existir apenas um oficial metalúrgico, electricista, escriturário ou equivalente, este terá de ser classificado como 1.º

1.2 — Existindo mais do que dez oficiais metalúrgicos, electricistas, escriturários ou equivalentes, a respectiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

1.3 — Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais metalúrgicos ou onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.

1.4 — Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais metalúrgicos têm de classificar um como encarregado...

1.5 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

2 — Para os trabalhadores praticantes de despachante e ajudantes de lubrificador o seu número não poderá exceder um terço dos respectivos profissionais.

2.1 — Poderá sempre haver um praticante, desde que exista um profissional.

3 — Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

3.1 — O número de aprendizes não pode ser superior ao total do número de oficiais e pré-oficiais.

3.2 — O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder o total do número de oficiais.

3.3 — Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais, onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.

3.4 — Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais têm de classificar um como encarregado.

4 — Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de:

4.1 — Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mí-

nimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço.

4.2 — Um profissional classificado de chefe de serviço, departamento ou de divisão, por cada dois profissionais classificados de chefe de secção, no mesmo sector de serviços, departamento ou de divisão.

4.3 — O número de estagiários não poderá exceder em 50 % o de escriturários, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um escriturário.

4.4 — O cômputo dos escriturários será feito em separado em relação aos escritórios centrais e cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 9.ª

(Acesso)

1 — Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou a mudança para outras funções e que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2 — No provimento dos lugares, a empresa dará sempre preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, salvo nos casos especiais em que, com o acordo dos órgãos representativos dos trabalhadores, não lhes seja reconhecida competência profissional.

3 — Terão acesso à categoria ou classe imediatas os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
Um ano	Praticante de despachante Ajudante de lubrificador Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ... Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ... Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ... Aprendiz metalúrgico do 4.º ano ... Praticante metalúrgico do 1.º ano ... Praticante metalúrgico do 2.º ano ... Ajudante electricista do 1.º período Ajudante electricista do 2.º período Pré-oficial electricista do 1.º período Pré-oficial electricista do 2.º período	Despachante. Lubrificador. Estagiário do 2.º ano. Estagiário do 3.º ano. Escriturário de 2.ª Aprendiz metalúrgico do 2.º ano. Aprendiz metalúrgico do 3.º ano. Aprendiz metalúrgico do 4.º ano. Praticante metalúrgico do 1.º ano. Praticante metalúrgico do 2.º ano. Profissional metalúrgico de 2.ª classe. Ajudante electricista do 2.º período. Pré-oficial electricista do 1.º período. Pré-oficial electricista do 2.º período. Oficial electricista (menos de três anos).
Três anos	Oficial electricista (menos de três anos). Profissional metalúrgico de 2.ª classe Escriturário de 2.ª classe	Oficial electricista (mais de três anos). Profissional metalúrgico de 1.ª classe. Escriturário de 1.ª classe.

4 — Os aprendizes metalúrgicos serão promovidos a praticantes metalúrgicos do 1.º ano, com um, dois, três ou quatro anos de aprendizagem, conforme sejam admitidos, respectivamente, com 17, 16, 15, ou 14 anos de idade.

5 — Os trabalhadores que já prestam serviço na empresa e que possuam as habilitações literárias necessárias para o ingresso nas categorias profissionais de escritório terão preferência no preenchimento dos lugares que entretanto ocorrerem.

6 — Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completarem 18 anos de idade.

7 — a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa ou do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da ma-

rinha de guerra portuguesa e curso da marinha de guerra portuguesa e Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º período.

b) 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 de 1.º período.

8 — Os estagiários passam a escriturários de 2.ª classe, mesmo que não perfaçam três anos na categoria, logo que atinjam 21 anos de idade, com excepção dos trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos de idade, que terão de fazer um estágio que não pode ultrapassar um ano, integrados no escalão remunerativo de estagiário do 3.º ano.

9 — A aprendizagem, os períodos de prática, de estágio ou equivalentes far-se-ão sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial ou equivalente, sempre que a empresa não possua serviços autónomos para a formação profissional.

Cláusula 10.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por prazo certo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador e delegado sindical.

2 — O trabalhador admitido nas condições previstas no n.º 1 pode despedir-se mediante aviso prévio de dois dias.

3 — No caso do trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a prazo.

4 — O trabalhador admitido nos termos do n.º 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro das linhas legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das co-

missões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao serviço das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes,

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados, nos termos do presente CCTV;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meios de transportes de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados, nos termos do presente CCTV;

n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado;

o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo IV no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;

p) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

Cláusula 12.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado, dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- f) Prestar pontualmente conta das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g) Participar, por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.ª

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente CCTV;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel, ou vice-versa, de horário normal para regime de nocturno ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador;
- l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidentes ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais documentos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente

legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de tempo parcial ou comissão, bem como trabalhadores que já exerçam outra profissão, salvo com o acordo do respectivo sindicato;
- o) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra directa;
- p) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem aprovação do sindicato.

Cláusula 14.ª

(Direito à greve e proibição do «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição Política da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 15.ª

(Local de trabalho)

1 — Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador ou para outro dentro da mesma localidade se tal transferência resultar de mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 16.ª

(Transferência do local de trabalho)

1 — A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo ao trabalhador e sempre que este der o seu acordo.

2 — Poderá também ser livremente alterado desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 17.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos será de quarenta horas semanais divididas por cinco dias de oito horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

2 — O período normal de trabalho para os trabalhadores de manutenção será de quarenta e cinco horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias, divididas por cinco dias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

3 — O período normal de trabalho para os trabalhadores do movimento será de quarenta e cinco horas semanais, não podendo ser superior a nove horas diárias, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor, distribuídos em cinco dias ou cinco dias e meio.

4 — O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a três, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

5 — Exceptuam-se no consignado no número anterior, onde poderá haver um alargamento do período de três horas e desde que haja acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, os seguintes casos:

- a) Nos casos de embarques e desembarques em cais;
- b) Distribuição e recolha de mercadorias quando seja proibido efectuá-las durante um período superior a três horas;
- c) Os restantes casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores assim o requeira.

6 — Todos os trabalhadores têm um período de, no mínimo, dez horas consecutivas entre o fim de cada período de trabalho diário e início do seguinte.

Cláusula 18.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade.

3 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

4 — Nos casos previstos no número anterior a prestação de trabalho extraordinário não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, as duzentas e quarenta horas anuais.

5 — Excepcionalmente, o período de trabalho extraordinário poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

- a) Em serviço de desempanagem da viatura ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de mercadoria.

6 — Todo o trabalho extraordinário é registado em livrete próprio, fornecido pelo sindicato, nas condições expressas na alínea o) da cláusula 11.ª

Cláusula 19.ª

(Trabalho nocturno)

1 — O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 20.ª

(Descanso semanal)

(Base I das PRTs publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* n.ºs 16 e 26, de 1977. Controvertido.)

Cláusula 21.ª

(Feriados)

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 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.

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados: o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respectiva capital de distrito, e a terça-feira de Carnaval.

4 — O número de dias feriados estabelecidos nesta cláusula ficará prejudicado se a lei vier a dispor mais favoravelmente quanto a esta matéria.

5 — Considera-se haver prestação de trabalho em dia feriado quando ocorrerem as circunstâncias referidas no n.º 8 da cláusula 20.ª

Cláusula 22.ª

(Gozo de férias)

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador ou a entidade patronal tenham interesse em que sejam gozadas interpoladamente e nisso cheguem a acordo e tal conste de documento escrito.

2 — 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.

3 — Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das regiões autónomas, quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 23.ª

(Direito a férias)

1 — A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de trinta dias de calendário, com início no 1.º dia a seguir aos dias de descanso do trabalhador, a partir do dia 1 de Janeiro, com referência ao ano anterior.

2 — Os trabalhadores que sejam admitidos no 1.º semestre de cada ano civil têm direito, no próprio ano de admissão, a dois dias e meio de férias por cada mês completo de serviço, contados até 31 de Dezembro desse ano e gozados conforme o estipulado na cláusula seguinte.

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

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

Cláusula 24.ª

(Marcação de férias)

1 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo contudo ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2 — O plano de férias deverá ser fixado até 31 de Março, e dele será remetido um exemplar ao sindicato. Serão comunicadas aos trabalhadores todas as alterações ao plano de férias.

3 — Os trabalhadores do movimento participarão das respectivas escalas de férias, através dos seus órgãos representativos, podendo, para o efeito e tendo em conta a natureza específica do sector, proceder à respectiva fixação ao longo de todo o ano civil.

Cláusula 25.ª

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1 — No caso de suspensão de contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório e

doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria a 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço. Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 26.ª

(Alteração ou interrupção de férias)

1 — Se depois de fixado o período de férias a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovado pelos serviços médico-sociais, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3 — Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo devidamente comprovado.

4 — Findo o impedimento a que se refere o n.º 2 prosseguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 27.ª

(Férias em caso de cessação de contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 28.ª

(Proibição do exercício de outra actividade durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respectivo.

Cláusula 29.ª

(Licença sem retribuição)

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Cláusula 30.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre previdência.

2 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 31.ª

(Conceito de falta)

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3 — Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4 — Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto ao pessoal de movimento, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 32.ª

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos serviços médico-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrastrós ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Parto da esposa ou pessoa com quem vive em comunhão de vida e habitação, durante um dia, podendo prolongar-se até três dias no caso de assistência inadiável em caso de complicação de parto.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou pelo estabelecimento hospitalar ou exibição de cédula de nascimento.
g) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Contrafé ou aviso.
h) Provas de exame em estabelecimento escolar, no dia de prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial.
i) Desempenho de serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comando do quartel.
j) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, Previdência ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respectivo com justificação prévia ou posterior.
l) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Documento adequado à situação.
m) Doação gratuita de sangue, durante o dia da colheita, até cinco dias por ano.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou do estabelecimento hospitalar.
n) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	

2 — As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador

teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCTV.

4 — Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5 — O não cumprimento no disposto nos n.ºs 4 e 5, torna as faltas injustificadas.

6 — Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7 — A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 33.ª

(Efeitos de faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição 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) As referidas na alínea f) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho e parto sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea n) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 34.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 32.ª

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

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

Cláusula 35.ª

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 36.ª

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2 — O tempo para além do período normal de trabalho em que o trabalhador seja retido para efeito de recebimento de retribuição será pago como extraordinário, desde que exceda quinze minutos.

3 — A empresa entregará no acto do pagamento das retribuições cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 37.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

1 — Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

2 — Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 38.ª

(Diuturnidades)

1 — Para além da remuneração, os trabalhadores sem acesso obrigatório, discriminados no n.º 3, terão direito a uma diuturnidade de 500\$ de três em três anos, até ao limite de cinco, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função das respectivas antiguidades na empresa.

2 — A primeira diuturnidade para os trabalhadores com três ou mais anos de antiguidade conta-se a partir da entrada em vigor deste CCTV.

3 — Os trabalhadores mencionados no n.º 1 são os seguintes: empregados de escritório, contínuos, telefonistas, porteiros, paquetes e trabalhadores de limpeza.

Cláusula 39.^a

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho extraordinário)

O trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % para as quatro primeiras horas extraordinárias;
- b) 75 % para as restantes.

Cláusula 41.^a

(Retribuição do trabalho em dias feriados e de descanso)

1 — (Controvertido.)

2 — Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com o n.º 1 desta cláusula.

3 — Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada na cláusula 42.^a

4 — Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

5 — Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

6 — Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal e/ou complementar ou feriado sempre que se não verifiquem, pelo menos, vinte e quatro horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recai, salvaguardando-se e exceptuando-se os seguintes casos:

- a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal, de descanso complementar ou feriado;
- b) Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 42.^a

(Determinação do valor da hora normal)

Para efeitos de retribuição ou remuneração de trabalho extraordinário, de trabalho nocturno o valor da hora é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração normal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 43.^a

(Subsídio de férias)

Oito dias antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm o direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano, salvo o previsto nos n.ºs 2 e 3.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número um, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro, tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6 — Tem direito ao subsídio de Natal, na parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

7 — A empresa adiantará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8 — O pagamento do subsídio referido e o adiantamento do complemento referido no n.º 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no n.º 1, obrigando-se o trabalhador a reembolsar a empresa no quantitativo recebido da Previdência, quando o receber.

Cláusula 45.^a

(Abono de falhas)

1 — Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores e empregados de serviço externo receberão a título de abono para falhas a quantia mensal de 600\$.

2 — Os trabalhadores com a categoria de ajudante de motorista que procedam à cobrança de despachos e/ou de mercadorias transportadas receberão por cada dia que efectuarem este tipo de cobrança, a título de abono para falhas, a quantia de 35\$.

3 — Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.^a

(Refeições)

1 — A empresa reembolsará os trabalhadores das despesas efectuadas com as refeições que estes por motivos de serviço tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula, ou do local de trabalho, pelos seguintes valores:

Refeições principais:

Almoço e jantar:

- 1 de Novembro de 1979 — 140\$;
- 1 de Maio de 1980 — 160\$.

Refeições secundárias:

Pequeno-almoço e ceia:

- 1 de Novembro de 1979 — 45\$.

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

3 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao valor de uma refeição secundária quando terminar ou iniciar o serviço entre as 0 e as 7 horas, inclusive.

4 — Terão ainda direito ao valor de uma refeição principal os trabalhadores que prestem serviço durante todo o período compreendido entre as 0 e as 5 horas.

5 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário.

6 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 47.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

(Base 1 das PRT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 16 e 26, de 1977)

(Controvertida.)

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.^a

(Trabalhadores do sexo feminino)

1 — Além do já estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
- b) Não desempenhar durante a gravidez, e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nomeadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas e transportes inadequados, sem que tal implique diminuição de retribuição;
- c) Faltar durante noventa dias no período de maternidade, devendo ser sessenta gozados obrigatória e imediatamente após o parto e os restantes trinta total ou parcialmente antes ou depois do parto;
- d) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição tal como se estivesse ao serviço. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da Previdência, este reverterá para a empresa;
- e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante o período de um ano após o parto;
- f) Quando o solicitar, ser dispensada de desempenhar tarefas não aconselháveis dois dias por mês durante o período menstrual.

Cláusula 49.^a

(Trabalhadores menores)

1 — A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — A empresa deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

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

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

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

Cláusula 50.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente, beneficiarão de duas horas diárias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outras regalias.

2 — Os trabalhadores que pretenderem usufruir do benefício referido no número anterior deverão:

a) Solicitá-lo expressamente por escrito;

b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula.

3 — A empresa tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no n.º 1, fazendo cessar a regalia sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano lectivo, designadamente a reprovação por faltas.

4 — No final do ano lectivo em que tenham usufruído da regalia os trabalhadores farão prova do aproveitamento mediante apresentação do respectivo certificado.

5 — Nenhum trabalhador poderá beneficiar da regalia no ano lectivo subsequente àquele em que, tendo dela usufruído, não tenha obtido aproveitamento, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

6 — A disposição do número anterior não é aplicável se o trabalhador tiver renunciado ao benefício antes do início do 3.º período lectivo.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;

d) Denúncia unilateral, por parte do trabalhador.

2 — São proibidos os despedimentos sem justa causa, actos que, por consequência, serão nulos de pleno direito.

3 — A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força de lei ou do presente CCTV, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;

b) As férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;

c) As férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

Cláusula 52.ª

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes)

1 — É sempre lícito à empresa 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 e previstas neste CCTV.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo duas cópias entregues ao trabalhador, que deverá enviar uma ao sindicato respectivo.

3 — Neste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

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

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — 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.

Cláusula 53.ª

(Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

a) Expirado 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.

Cláusula 54.ª

(Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa ocorrendo justa causa)

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

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

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova de existência da justa causa invocada.

4 — 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.

5 — O despedimento com justa causa dependerá sempre de processo disciplinar e só poderá efectuar-se nos termos da lei.

6 — Verificando-se nulidade do despedimento por inexistência de justa causa, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e a indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 55.ª

(Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador ocorrendo justa causa)

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nos seguintes casos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança do trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização estabelecida na lei.

Cláusula 56.ª

(Cessação do contrato de trabalho por denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com a antecedência de trinta ou sessenta dias, conforme tenha menos ou mais de dois anos de antiguidade na empresa.

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

3 — O abandono do lugar é equivalente à rescisão do contrato por parte do trabalhador sem aviso prévio.

4 — Considera-se haver abandono de lugar quando, verificando-se a não comparência do trabalhador ao serviço durante seis dias consecutivos, sem que apresente qualquer justificação, não responda no prazo de quinze dias à carta registada com aviso de recepção que a empresa lhe enviar procurando saber as razões da sua ausência.

5 — Os efeitos previstos nos n.ºs 3 e 4 só serão susceptíveis de revisão se o trabalhador vier a demonstrar, de maneira inequívoca, a sua incapacidade de dar cumprimento, em devido tempo, ao disposto nesta matéria.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 57.ª

(Sanções disciplinares)

1 — A inobservância, por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV será punida com as penalidades seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa até 10 % da retribuição diária, pelo prazo máximo de dez dias, não podendo exceder em cada ano civil cinco dias de retribuição;
- d) Suspensão sem vencimento até dez dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de vinte dias;
- e) Despedimento;

2 — As penalidades nos termos das alíneas c), d) e e) do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3 — Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária, prevista neste CCTV, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea e) do n.º 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 60.ª

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

Cláusula 58.ª

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Previdência, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 59.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

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

- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior à estabelecida no n.º 6 da cláusula 54.ª;

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

Cláusula 60.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1 — Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar, a empresa, nos trinta dias úteis posteriores ao conhecimento da infracção por parte da entidade patronal ou órgãos com poderes delegados, comunicará por escrito ao trabalhador e à comissão de trabalhadores a intenção de proceder disciplinarmente.

2 — O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de trinta dias após a comunicação referida no número anterior.

3 — O trabalhador dispõe do prazo máximo de quinze dias para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 são reduzidos a oito dias nos casos em que houver suspensão preventiva do trabalhador.

5 — A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignados no presente CCTV e na lei geral e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de recepção ou termo de entrega.

6 — A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de quarenta e cinco dias, após a recepção da nota de culpa pelo arguido, podendo este prazo ser prorrogado apenas nos casos em que tal seja do interesse do trabalhador.

7 — Finda a instrução, o processo será presente por cópia à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de oito dias.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá no prazo de oito dias a decisão, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

9 — A decisão fundamentada constará de documento escrito de que serão sempre entregues duas cópias ao trabalhador e uma à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir desta altura, para vistas, à disposição do trabalhador.

10 — Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido ao sindicato, pelo trabalhador.

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

12 — Quando não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 61.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1 — A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

Cláusula 62.^a

(Complemento de subsídio de doença)

(Base I das PRT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16 e 26, de 1977)

(Controvertida.)

Cláusula 63.^a

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

(Base I das PRT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16 e 26, de 1977)

(Controvertida.)

Cláusula 64.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

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

2 — Sempre que possível, a reconversão será feita para uma categoria equiparada no respeitante a remuneração. Terá sempre de haver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 65.^a

(Apoio por apreensão de licença de condução)

1 — A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da sua retribuição normal.

2 — Esta responsabilidade cessa se, em processo disciplinar, vier a apurar-se culpa grave do trabalhador.

Cláusula 66.^a

(Ocorrências fora do País)

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do País por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado dentro do País;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado interior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família ou por quem a represente desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 67.^a

(Comissão paritária)

1 — Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2 — Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4 — A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;

c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do n.º 3 da cláusula 57.^a

5 — As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6 — A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do n.º 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.

8 — O expediente será assegurado pela associação patronal.

9 — A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no n.º 2.

10 — Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições diversas

Cláusula 68.^a

(Transmissão do estabelecimento)

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

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

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

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

Cláusula 69.ª

(Falência ou insolvência)

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

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

3 — A cessão dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 70.ª

(Não cumprimento das disposições relativas ao horário de trabalho)

1 — A falta de horário de trabalho, a sua não apresentação quando tal obrigação seja da responsabilidade da empresa, a infracção do horário de trabalho ou a inexistência do livrete de registo de trabalho para horário móvel e trabalho extraordinário implicam para a empresa uma multa mínima de 10 000\$.

2 — A não apresentação do livrete de trabalho, a infracção ao horário de trabalho, a falta de preenchimento ou da assinatura dos relatórios semanais, o seu preenchimento com fraude, as rasuras e emendas irregulares feitas, quando com culpa do trabalhador, implicam para este uma multa não inferior a 10 % do seu salário mensal.

3 — Para além do previsto nos números anteriores, as infracções cometidas pela empresa serão punidas nos termos do regime jurídico da duração do trabalho.

Cláusula 71.ª

(Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas)

1 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCTV.

2 — Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 72.ª

(Prazo para adaptação do seguro)

As empresas que não tiverem o seguro, nos termos da alínea g) da cláusula 11.ª, devem adaptá-lo num prazo de trinta dias a contar da data da publicação do presente CCTV.

Cláusula 73.ª

(Produção de efeitos)

A tabela salarial e as restantes cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Novembro de 1979.

ANEXO I

Categorias profissionais

Director de serviços. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

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

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e segura o *contrôle* da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para esse fim; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de divisão ou serviços. — É o trabalhador que dirige ou chefia o sector de serviços.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos. Verifica periodicamente se o montante e valores em caixa coincidem com os que os livros indicam. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Chefe de secção. — É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, accionando e controlando as actividades que lhe são próprias, sob a orientação do superior hierárquico.

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

Encarregado electricista. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Encarregado metalúrgico. — É o trabalhador que tem sob a sua orientação todos os trabalhadores do sector metalúrgico.

Chefe de movimento. — É o trabalhador que orienta e dirige parte do movimento de camionagem em zonas de tráfego determinadas; coordena os serviços de transporte público e o *contrôle* do estado de limpeza interior e exterior de viaturas, indicativos de destino ou desdobramento, cumprimento e afixação de horários e tabelas, revisão de bilhetes, passes sociais ou outros títulos de transporte; coordena e acompanha o movimento das estações; controla e informa sobre reclamações de bagagem despachada (perda, violação, desvio, etc.) bem como outras reclamações de utentes do serviço público; dirige o movimento em feiras, festas ou mercados, sempre que se justifique; propõe actuações à execução do movimento da área; controla a actuação dos agentes.

Secretária de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna; leitura e tradução da correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e orga-

nizando o respectivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redacção de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organizar, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria; dactilografar relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respectivas actas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, retrografia de textos, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente.

Chefe de equipa metalúrgico. — É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado, tem sob a sua orientação uma equipa de trabalho.

Escriturário (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e as despesas assim como outras operações contabilísticas, estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas, e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

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

Esteno-dactilógrafo em lingua estrangeira ou portuguesa. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhe seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o assunto; estuda os documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe informações definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; encarrega-se dos respectivos processos.

Chefe de equipa electricista. — O trabalhador electricista, com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, a dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Chefe de estação e chefe de central. — É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes, providencia na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades do tráfego de passageiros e bagagens; providencia pelo cumprimento dos horários previstos, coordenando as partidas e chegadas, analisando as causas dos atrasos, elabora relatórios sobre as ocorrências do movimento geral, pode por vezes proceder à venda e à revisão de títulos de transporte e à fiscalização da carga transportada; procede ao registo do movimento diário do expediente da própria estação ou central; elabora escalas tendo em conta a legislação pertinente, mantém actualizados mapas de movimento de veículos, pode elaborar registos e verificar a sua exactidão no que respeita a combustíveis; verifica e autentica o detalhe do serviço diário do pessoal de movimento afecto à sua estação ou central ou que nela tenha intermitência para descanso ou refeição; assegura a elaboração e *contrôle* das folhas de ponto mensal. É o responsável pelo imobilizado que lhe está confiado. Garante a níveis mínimos os materiais de consumo corrente nos casos onde não existam responsáveis para o efeito. É responsável pela conservação do património afecto à estação que dirige, podendo também ser responsável por todo o pessoal afecto à estação. Coordena a informação ao público na estação.

Encarregado de garagem. — É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Electricista (mais ou menos três anos) — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Bate-chapas. — É o trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins da viatura.

Canalizador. — É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou de plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Ferreiro e/ou forjador. — É o trabalhador que forja, martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento têmpera e revenido.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis e outras obras. Inclui-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando o equipamento apropriado aluminotérmico por pontos ou por costura contínua, liga entre si elementos ou conjuntos e peças de natureza metálica.

Estofador. — É o trabalhador que executa operações de traçar, talhar, coser, enxumaçar, pregar ou grampar na confecção de estofos, guarnições e outros componentes de veículos ou outras estruturas metálicas.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de moldes ou modelos. — É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

Polidor. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfície de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir de arame de aço, de esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

Carpinteiro de estruturas metálicas e de estruturas de máquinas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual e mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

Funileiro-latoeiro. — É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e/ou industriais.

Rectificador. — É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, procede à reificação de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalho de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Pintor de automóveis ou máquinas. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplicando as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas e outras. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de «telex». — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex. Arquia mensagens para consulta posterior e providencia pela manutenção do material para o normal prosseguimento do serviço.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Empregado de serviços externos. — É o trabalhador que fora das instalações presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou outros serviços análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros e pesados com distribuição ou recolha de mercadorias terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Motorista de tractores, empilhadores e gruas. — É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Despachante. — É o trabalhador que, nas estações de camionagem, filiais ou postos de despacho, efectua despachos de quaisquer volumes a transportar, entregas de mercadorias chegadas ou transportadas e cobranças das quantias respectivas; controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadorias, bem como o respectivo expediente. Zela pela conservação e armazenagem de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efectuar a conferência de mercadorias ou de despachos, fazendo ainda a sua pesagem quando necessário. Pode ainda efectuar excepcionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações de lugares nos autocarros.

Expedidor. — É o trabalhador que coordena e orienta o movimento de autocarros dentro e/ou fora das estações, colabora na elaboração dos horários, tendo em atenção o movimento das zonas a servir; providencia pela substituição de pessoal ou veículos; verifica se os horários são cumpridos e estuda as causas dos atrasos; envia, sempre que necessário, veículos suplementares para as zonas de maior afluência; elabora relatórios sobre o movimento geral e sobre as ocorrências verificadas; controla, verifica e autentica o detalhe do serviço do pessoal que movimenta; coordena e dirige o pessoal que lhe está adstrito na sua área de expedição. Pode eventualmente receber contas dos cobradores fora das horas de expediente e/ou na falta do recebedor; efectua despachos e procede à venda de títulos de transporte. Pode substituir o chefe de estação ou de central nas suas faltas e impedimentos.

Coordenador. — É o trabalhador que nas estações ou centrais de camionagem, postos de despacho, filiais, agências, nas dependências privativas de camionistas empresários, procede à transmissão ou transferência de mercadorias entre empresas.

Apontador (mais de um ano). — É o trabalhador que procede à recolha, registo, e selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Encarregado de cargas e descargas. — É o trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga nas empresas, entrepostos ou outros locais.

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

Entregador de ferramentas (1.ª e 2.ª). — É o trabalhador que procede à entrega de ferramentas, materiais ou produtos.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Conferente de mercadorias. — É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, viajar e indicar as manobras, proceder à carga e arrumação das mercadorias do veículo e à respectiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e/ou mercadorias transportadas.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

Contínuo (ma's ou menos 21 anos). — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Servente. — É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de serviço público e pode ainda fazer a entrega e levantamento das mesmas nas secções de despacho.

Carregador. — É o trabalhador que procede à carga e descarga relacionada com os serviços de camionagem de carga.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber correspondência.

Chefe de grupo. — É o trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores dos serviços de carga e descarga.

Vulcanizador. — É o trabalhador que executa o trabalho de vulcanização de pneus e câmaras-de-ar.

Manobrador de máquinas. — É o trabalhador que, não possuindo carta de condução profissional, processa a sua actividade manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de tractor, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua.

Lubrificador. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicadores.

Montador de pneus. — É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Operário não especializado. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Estagiário (1.º, 2.º e 3.º anos). — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escritório.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Abastecedor de carburantes. — É o trabalhador que está incumbido de fornecer carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas, podendo eventualmente auxiliar o montador de pneus.

Ajudante de lubrificador. — É o trabalhador que ajuda o serviço do lubrificador.

Praticante (1.º e 2.º anos — metalúrgico). — É o trabalhador que pratica para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Ajudante de electricista (1.º e 2.º periodos). — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Servente de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados.

Ajudante de lavador. — É o trabalhador que ajuda o serviço de lavador.

Praticante de despachante. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para a categoria de despachante.

Paquete (15, 16 e 17 anos). — É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para contínuos.

Aprendiz metalúrgico (4.º, 3.º, 2.º e 1.º anos). — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz electricista (2.º e 1.º periodos). — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de oficiais electricistas, os coadjuva nos seus trabalhos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional

Grupo I (18 000\$):

Director de serviços.

Grupo II (16 500\$):

Chefe de departamento.
Contabilista.
Chefe de divisão ou serviços.
Tesoureiro.

Grupo III (15 500\$):

Chefe de secção.
Guarda-livros.
Encarregado electricista.
Encarregado metalúrgico.

Grupo IV (15 000\$):

Chefe de movimento.
Secretária de direcção.

Grupo v (13 750\$):

Chefe de equipa metalúrgico.
Escriturário de 1.ª
Caixa.
Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira.
Operador mecanográfico.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Chefe de equipa electricista.

Grupo VI (13 350\$):

Chefe de estação.
Chefe de central.

Grupo VII (13 100\$):

Encarregado de garagens.
Fiel de armazém (mais de um ano).
Electricista (mais de três anos).
Oficial de 1.ª

Grupo VIII (12 800\$):

Escriturário de 2.ª
Operador de máquinas de contabilidade.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa.
Operador de *telex*.
Cobrador.
Empregado de serviços externos.
Motorista de pesados.
Motorista de tractores, empilhadores e gruas.

Grupo IX (12 350\$):

Despachante.
Expedidor.
Coordenador.
Oficiais de 2.ª
Apontador (mais de um ano).
Electricista (menos de três anos).
Encarregado de cargas e descargas.

Grupo x (11 850\$):

Motorista de ligeiros.
Pré-oficial electricista do 2.º ano.
Entregador de ferramentas de 1.ª
Telefonista.
Conferente de mercadorias.
Ajudante de motorista.

Grupo XI (11 300\$):

Guarda.
Contínuo (mais de 21 anos).
Servente.
Carregador.
Porteiro.
Electricista pré-oficial do 1.º ano.
Fiel de armazém (menos de um ano).
Entregador de ferramentas oficial de 2.ª
Apontador (menos de um ano).
Chefe de grupo.
Vulcanizador.
Manobrador de máquinas.
Lubrificador.

Grupo XII (10 800\$):

Montador de pneus.
Operário não especializado.
Estagiário do 3.º ano.
Lavador.
Abastecedor de carburantes.

Grupo XIII (10 250\$):

Ajudante de lubrificador.
Praticante do 2.º ano (metalúrgico).
Estagiário do 2.º ano.
Contínuo (menos de 21 anos).
Ajudante de electricista do 2.º período.
Servente de limpeza.
Ajudante de lavador.

Grupo XIV (9250\$):

Estagiário do 1.º ano.
Praticante do 1.º ano (metalúrgico).
Ajudante de electricista do 1.º período.

Grupo XV (8500\$):

Praticante de despachante.

Grupo XVI (7800\$):

Paquete de 17 anos.

Grupo XVII (7250\$):

Aprendiz metalúrgico do 4.º ano.
Paquete de 16 anos.

Grupo XVIII (6500\$):

Paquete de 15 anos.
Aprendiz electricista do 2.º período.

Grupo XIX (5750\$):

Aprendiz electricista do 1.º período.
Aprendiz metalúrgico do 3.º ano — Admissão aos 14-15 anos.
Aprendiz metalúrgico do 2.º ano — Admissão aos 16 anos.
Aprendiz metalúrgico do 1.º ano — Admissão aos 17 anos.

Grupo XX (5000\$):

Aprendiz metalúrgico do 2.º ano — Admissão aos 14-15 anos.
Aprendiz metalúrgico do 1.º ano — Admissão aos 16 anos.

Grupo XXI (4500\$):

Aprendiz metalúrgico do 1.º ano — Admissão aos 14-15 anos.

Os oficiais de 1.ª e 2.ª referidos, respectivamente, nos grupos VII e IX, pertencem às seguintes categorias profissionais:

Bate-chapas, canalizador, ferreiro, forjador, mecânico de automóveis, serralheiro civil, serralheiro mecânico, soldador, estofador, carpinteiro de limpos, carpinteiro de moldes ou modelos, polidor, carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas, funileiro-latoeiro, rectificador e torneiro mecânico e pintor de automóveis ou máquinas.

ANEXO III

Estruturas dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Director de serviços.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento.
Contabilista.
Chefe de divisão ou serviços.
Tesoureiro.
Chefe de secção.
Guarda-livros.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção.
Encarregado electricista.
Encarregado metalúrgico.
Chefe de movimento.

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

Chefe de equipa metalúrgico.
Chefe de equipa electricista.
Chefe de estação.
Chefe de central.
Encarregado de garagens.
Encarregado de cargas e descargas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operador mecanográfico.
Secretária de direcção.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativo:

Escriturário de 1.^a
Caixa.
Correspondente em língua estrangeira.
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa e estrangeira.

5.2 — Comércio:

Fiel de armazém.

5.3 — Produção:

Despachante.
Expedidor.
Coordenador.
Motorista (de pesados e ligeiros).
Motorista de tractores, empilhadores e gruas.

5.4 — Outros:

Electricista (mais de três anos).
Oficiais de 1.^a

6 — Profissionais semiquualificados:

Administrativos, comércio e outros:

Escriturário de 2.^a
Operador de máquinas de contabilidade.
Operador de *telex*.
Cobrador.
Empregado de serviços externos.
Oficiais de 2.^a
Apontador (mais de um ano).
Electricista (menos de três anos).
Motorista de ligeiros.
Entregador de ferramentas (1.^a e 2.^a).
Telefonista.
Guarda.
Contínuo (mais de 21 anos).
Porteiro.
Lavador.
Vulcanizador.
Lubrificador.
Montador de pneus.
Abastecedor de carburantes.

6.2 — Produção:

Chefe de grupo.
Manobrador de máquinas.
Carregador.
Conferente de mercadorias.
Ajudante de motorista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados).

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Operário não especializado.
Servente.
Servente de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário do 3.^o, 2.^o e 1.^o anos.
Contínuo (menos de 21 anos).
Paquete (15, 16 e 17 anos).

A.2 — Praticantes de produção:

Apontador (menos de um ano).
Pré-oficial electricista do 2.^o e 1.^o anos.
Ajudante de electricista do 2.^o e 1.^o períodos.
Ajudante de lubrificador.
Praticante do 2.^o e 1.^o anos — metalúrgicos.
Ajudante de lavador.
Praticante de despachante.

A.3 — Aprendiz de produção:

Aprendiz metalúrgico.
Aprendiz electricista.

ANEXO IV

Regulamento sobre a utilização e manutenção do livrete de trabalho

(Este livrete é emitido pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários, em conformidade com os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho em vigor para a indústria rodoviária, assim como o decreto regulamentar do AETR — Decreto n.º 324/73.)

CAPÍTULO I

Características do livrete de «contrôle» de trabalho

Artigo 1.º

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

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

b) Para registo de trabalho extraordinário, prestado em dia de descanso semanal ou complementar ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os motoristas de auto-táxi e de automóveis ligeiros de aluguer de passageiros só poderão possuir livrete para registo de trabalho extraordinário.

Artigo 2.º

Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato que, no distrito do local de trabalho, represente o trabalhador ou a respectiva categoria profissional.

Artigo 3.º

Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem solicitados pelas entidades patronais para satisfação das requisições dos respectivos trabalhadores.

Artigo 4.º

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

Artigo 5.º

Os livretes são impressos com as medidas normalizadas A-6 (105 mm × 148 mm).

Artigo 6.º

1 — Cada livrete conterá:

- a) Uma capa;
- b) Oitenta e quatro folhas diárias, numeradas de 1 a 84;
- c) Doze resumos semanais, em duplicado;
- d) Um exemplar deste regulamento;
- e) Um exemplar da folha diária preenchida.

2 — Os modelos da capa, folha diária e resumo semanal são publicados no final deste regulamento, modelos n.ºs 1, 2, 3 e 4.

CAPÍTULO II

Normas para a aquisição dos livretes

Artigo 7.º

1 — Os livretes são fornecidos pelos sindicatos mediante a apresentação da requisição modelo n.º 6 existente no próprio livrete.

2 — Preenchidas as primeiras sessenta folhas diárias de cada livrete ou vinte dias antes de expirar o respectivo prazo de validade, deverá o trabalhador enviar aos serviços competentes da empresa onde presta serviço a respectiva requisição para um novo livrete, que lhe será fornecido pelo sindicato.

3 — Na folha diária n.º 42 será aposta uma indicação que lembrará ao trabalhador a data da caducidade do livrete.

Artigo 8.º

1 — Aos trabalhadores que possuem horário fixo não poderá ser passado livrete de trabalho próprio de horário móvel sem que aqueles entreguem, contra recibo, no sindicato, o respectivo horário e o livrete de registo de trabalho extraordinário, se o possuem.

2 — O sindicato enviará à entidade patronal dos trabalhadores referidos no número anterior uma declaração comprovativa da entrega de um mapa de horário de trabalho, a qual reproduzirá os respectivos termos. Esta declaração poderá ser substituída por fotocópia, autenticada pelo sindicato, do mencionado mapa de horário de trabalho.

Artigo 9.º

1 — Se no decurso do período de validade do livrete houver mudança de descanso semanal do respectivo titular, será a alteração registada no local para o efeito existente na face interna da capa.

2 — Verificando-se a circunstância prevista no número anterior, o trabalhador fará entrega do livrete no respectivo sindicato, sendo-lhe feito o respectivo averbamento no momento da entrega.

3 — Não pode ser alterado o dia de descanso semanal sem prévio consentimento do trabalhador.

Artigo 10.º

1 — A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de 250\$.

2 — No caso de extravios frequentes por parte do mesmo trabalhador, poderá o sindicato recusar a substituição do livrete extraviado.

3 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 1.

CAPÍTULO III

Artigo 11.º

O preenchimento dos livretes obedecerá às normas fixadas neste capítulo.

Artigo 12.º

1 — Os registos a efectuar serão obrigatoriamente feitos a esferográfica.

2 — Nenhuma folha diária ou resumo semanal pode ser inutilizado ou destruído nem as instruções que nele se façam ser emendadas ou rasuradas.

3 — Havendo enganos no preenchimento das folhas ou resumos, rectificar-se-ão aqueles nas linhas destinadas às observações, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — São expressamente proibidas as rectificações que impliquem encurtamento do período de trabalho.

Artigo 13.º

O livrete será considerado nulo e de nenhum efeito quando não possua capa ou quando as inscrições nele insertas não sejam perceptíveis ou ainda quando exceda o respectivo período de validade.

Artigo 14.º

1 — Os símbolos usados nas folhas diárias têm a numeração e significação seguintes:

- 4) (Cama) — Repouso diário;
- 5) (Cadeira) — Intervalo de descanso entre dois períodos de trabalho;
- 6) (Volante) — Período de condução;
- 7) Este símbolo só pode ser utilizado em trabalho prestado em regime internacional, sem perda de retribuição normal;
- 7-A) (Martelos) — Período de trabalho efectivo distinto do de condução;
- 12) (Cama+estrela) — Tempo total de repouso diário antes da entrada ao serviço.

2 — Todo o trabalho prestado por cobrador-bilheiteiro ou ajudante de motorista será registado sob a rubrica 7-A (martelos).

Artigo 15.º

1 — Havendo horário fixo, nas folhas diárias apenas será registado o trabalho extraordinário, pela forma seguinte:

- a) O início do período de trabalho extraordinário;
- b) O início de cada hora seguinte;
- c) O tempo de trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar e feriado será registado pela forma prevista no artigo 17.º deste regulamento.

Artigo 16.º

Conjuntamente com o livrete a que alude o artigo anterior será sempre apresentado o mapa de horário de trabalho.

Artigo 17.º

1 — Havendo horário móvel ou sendo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar, serão registados na folha diária do livrete

todos os períodos de trabalho, descanso e repouso, pela forma seguinte:

a) Inscrever-se-á na rubrica 2 o número de matrícula de cada veículo com que o trabalhador trabalhou durante o período a que se refere a folha;

b) Inscrever-se-ão na rubrica 3 o dia da semana e a data a que respeita a folha;

c) Indicar-se-ão, de acordo com o significado dos símbolos referidos no artigo 14.º, os períodos de repouso (símbolo 4), de descanso (símbolo 5) e de trabalhos (símbolos 5, 6, 7 e 7-A), traçando uma linha horizontal sobre as horas correspondentes e ao nível dos símbolos respectivos; haverá assim um traço contínuo sobre cada uma das vinte e quatro horas do dia (v. modelo da folha diária preenchida — modelo 5);

d) Registrar-se-ão na rubrica 11 os quilómetros indicados pelo conta-quilómetros do veículo no início e no fim do serviço e a respectiva diferença;

e) Na rubrica 16 (observações) escrever-se-á, eventualmente, o nome do segundo condutor, podendo ser igualmente utilizada para explicar uma infracção eventual às prescrições ou para rectificar indicações que figurem noutros espaços; sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 12.º, a entidade patronal ou os agentes de *contrôle* podem também utilizar esta rubrica para nela escreverem as suas observações;

f) Na rubrica 12 mencionar-se-á o número de horas de repouso que antecedem a entrada ao serviço; se o referido período abranger mais de um dia, será indicado o número de horas de repouso desde o fim do último dia de trabalho até ao início do serviço no dia a que diz respeito a folha;

g) Nas rubricas 13, 14 e 14-A serão indicadas as somas das horas registadas na folha diária com os símbolos 6, 7 e 7-A, respectivamente;

h) Na rubrica 15 será inscrita a soma das horas indicadas nas rubricas 13, 14 e 14-A.

2 — Sempre que o profissional passe de um período de repouso ou de descanso para um dia de trabalho, ou vice-versa, deverá trancar com um X o final do período donde saiu e o início do período onde entra.

3 — Nos períodos de descanso ou de repouso terá de ser marcada antecipadamente a hora a que, findos aqueles, se reinicie o trabalho.

Artigo 18.º

1 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância máxima de quinze minutos para proceder a qualquer dos registos referidos nos artigos 15.º e 17.º, sem prejuízo do que dispõe o número seguinte.

2 — No preenchimento do gráfico da folha diária, a que alude a alínea c) do artigo 17.º, não são admitidos registos de duração inferior a sessenta minutos, nem fracções horárias inferiores a quinze minutos.

Artigo 19.º

Se for prestado trabalho em dia destinado ao descanso semanal, será indicada na rubrica K (observa-

ções) do resumo respeitante à semana em que tal facto se verificar a data em que teve ou terá lugar o descargo de compensação.

Artigo 20.º

Será preenchido um resumo semanal, em duplicado, por cada semana, no decurso da qual tenha havido lugar ao preenchimento de uma ou mais folhas diárias, pela seguinte forma:

a) As indicações que figuram nas rubricas 1 e 12, transcritas, respectivamente, para as rubricas E, f, G, Ha, Hb e I do resumo semanal na coluna referente ao dia de semana constante da rubrica 3 do correspondente relatório diário;

b) A soma dos tempos registados sob a rubrica 5 do resumo diário será indicada na rubrica Fa do resumo semanal pela forma descrita na alínea anterior;

c) Será inscrito 0 na rubrica I do resumo semanal na coluna correspondente ao dia da semana em que não tenha havido prestação de serviço, indicando-se, resumidamente, na coluna referida, o motivo do não preenchimento da folha diária (por exemplo: descanso semanal, falta por [...], doença, férias, etc.);

d) Na rubrica L será indicada a data de descanso semanal precedente.

CAPÍTULO IV

Deveres dos trabalhadores

Artigo 21.º

Compete aos trabalhadores, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuem transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

a) Verificar se o seu nome, data de nascimento e residência estão correctamente escritos na capa do livrete (rubrica V);

b) Registrar na capa (rubricas III e IV) a data da primeira utilização do livrete, assim como a data da sua caducidade;

c) Preencher uma folha diária por cada dia em que hajam prestado serviço, em conformidade com as disposições constantes do capítulo anterior;

d) Preencher os resumos semanais, de harmonia com o disposto no capítulo anterior;

e) Assinar as folhas diárias e os resumos semanais;

f) Apresentar o livrete à entidade patronal pelo menos uma vez por semana ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, para que esta verifique o seu preenchimento e assine o resumo semanal;

g) Fazer-se acompanhar do livrete sempre que se encontre em serviço e apresentá-lo quando exigido pelos agentes de *contrôle*;

h) Conservar em seu poder os livretes caducados.

CAPÍTULO V

Deveres das entidades patronais

Artigo 22.º

Compete às entidades patronais, para além de outros deveres que possam resultar deste regulamento, do acordo europeu relativo ao trabalho das tripulações dos veículos que efectuem transportes internacionais rodoviários, assim como, eventualmente, de qualquer outra legislação própria:

a) Preencher as rubricas V e VII da capa do livrete antes da sua entrega ao trabalhador;

b) Dar todas as indicações úteis aos trabalhadores para o preenchimento correcto do livrete;

c) Examinar todas as semanas, ou, em caso de impedimento, o mais cedo possível, as folhas diárias e os resumos semanais;

d) Rubricar as folhas diárias e assinar os resumos semanais, retirando os respectivos duplicados;

e) Tomar todas as medidas necessárias para impedir que o mesmo titular possa utilizar simultaneamente mais do que um livrete;

f) Suportar os encargos com a aquisição dos livretes, excepto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 10.º

CAPÍTULO VI

Preço dos livretes

Artigo 23.º

1 — É fixado em 50\$ o preço de emissão dos livretes a que se refere este regulamento, desde que levantados ao balcão dos sindicatos.

2 — Se houver sobretaxa dos CTT ou qualquer outro despacho, serão suportados pelas entidades patronais. Derá ser alterado a solicitação da Federação dos Sin-

3 — O preço estabelecido no número anterior por sindicatos de Transportes Rodoviários.

CAPÍTULO VII

Disposição transitória

Artigo 24.º

Sem prejuízo da sua imediata entrada em vigor, as alterações verificadas no presente regulamento serão introduzidas nos livretes na primeira edição destinada ao recompletamento das existências actuais

Lisboa, 13 de Fevereiro de 1980.

Pela Antram — Associação Nacional dos Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias:

*José Alberto Cortes Rosa.
Luís de La Féria e Oliveira.*

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários:

José de Oliveira Mandanços.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

José de Oliveira Mandanços.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

José de Oliveira Mandanços.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

José de Oliveira Mandanços.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:

José de Oliveira Mandanços.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

José de Oliveira Mandanços.

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

José de Oliveira Mandanços.

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

José de Oliveira Mandanços.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

José de Oliveira Mandanços.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores Rodoviários e de Garagens

do Distrito de Braga:

José de Oliveira Mandanços.

Depositado em 28 de Fevereiro de 1980, de fl. 59 a fl. 80 do livro n.º 2, com o n.º 66/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo e o Sind. dos Profissionais de Informação Turística, Intérpretes, Tradutores e Profissões Similares — Trabalhadores em regime eventual

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito do contrato)

1 — Esta convenção aplica-se às relações dos profissionais da informação turística, das classes de guia-intérprete, correio de turismo, guia regional e transferista, em regime eventual, representados pelo Sindicato outorgante, com as empresas singulares ou colectivas que sejam agências de viagens e turismo e tenham sede, filial, sucursal, escritórios principais ou acessórios, ou quaisquer outras dependências no território nacional, mesmo que aqueles profissionais exerçam funções no estrangeiro.

2 — Os profissionais mencionados no número anterior que se encontram a prestar serviço fora do território nacional ficarão submetidos às normas aplicáveis no local de trabalho desde que na aplicação acordem o profissional ausente e a respectiva entidade patronal.

3 — Sem prejuízo da representação local, quando exista, os profissionais deslocados, a que se refere o número anterior, continuarão a ser representados pelo Sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1 — Esta convenção entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 1980, e vigorará por dezoito meses, considerando-se prorrogada por igual período de tempo se não for denunciada com a antecedência mínima de sessenta dias.

2 — Qualquer eventual futuro enquadramento sindical do trabalhador actualmente não sindicalizado no organismo outorgante não poderá afectar as regalias concedidas no presente CCT.

Cláusula 3.ª

(Formalidades da revisão do contrato)

1 — Qualquer dos contraentes poderá denunciar o contrato no fim de cada período de vigência no todo ou em parte.

2 — A denúncia consistirá na apresentação da proposta do novo contrato ou de alteração do presente, feita através de carta registada com aviso de recepção expedida até sessenta dias antes do termo do período de vigência em curso.

3 — Abertas as negociações, estas deverão estar concluídas no prazo de sessenta dias a contar da data de recepção, pelos organismos denunciantes, da resposta do outro outorgante, mantendo-se em vigor todas as disposições da presente convenção até aprovação de novas disposições.

4 — Dentro de cada período de vigência poderão os contraentes, por acordo, alterar o presente contrato.

CAPÍTULO II

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 4.ª

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das empresas e seus dirigentes:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção;

- 2) - Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- 3) Pedir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- 4) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidas, todas as informações comprovadas relativas ao cumprimento desta convenção;
- 5) Fazer sempre os descontos para a Previdência.

Cláusula 5.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- 1) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção;
- 2) Usar de urbanidade nas suas relações com o público, entidade patronal e colegas;
- 3) Exercer com competência, pontualidade, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- 4) Proceder na vida profissional de modo a prestigiar não apenas a sua profissão, como a própria entidade patronal;
- 5) Exigir que lhes sejam sempre feitos os descontos para a Previdência;
- 6) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar, excepto nos casos em que o não possam fazer, por instância judicial;
- 7) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 6.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- b) Diminuir a retribuição;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- d) Permitir ou colaborar nalguma infracção ao disposto nesta convenção.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula, na cláusula 4.ª, ou o não cumprimento rigoroso das disposições desta convenção, constitui violação das leis do trabalho, como tal punível, e confere ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato unilateralmente, com direito a receber a retribuição a que teria direito se tivesse efectuado o serviço.

CAPÍTULO III

Horário de trabalho, trabalho extraordinário e nocturno

Cláusula 7.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período laboral normal inicia-se às 8 e termina às 24 horas.

2 — Os períodos de trabalho diário poderão ser de meio dia ou de dia inteiro.

3 — Os serviços de meio dia terão uma duração normal até quatro horas e os de dia inteiro até sete horas e trinta minutos.

4 — Os serviços de meio dia, quando principados de manhã não poderão terminar depois das 13 horas.

5 — No trabalho diário, em serviços de dia inteiro, haverá um intervalo para almoço, nunca inferior a uma hora.

6 — Nos períodos de trabalho de dia inteiro será incluído e remunerado o tempo necessário para refeição.

7 — Esta cláusula não se aplica aos correios de turismo, nem aos transferistas, excepto o consignado no n.º 1, se o profissional está iniciando ou terminando um serviço.

Cláusula 8.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário para os guias-intérpretes será sempre remunerado nas condições constantes da tabela anexa I.

3 — O trabalho extraordinário para os correios de turismo será sempre remunerado nas condições constantes da tabela anexa II.

4 — O trabalho extraordinário para os transferistas será sempre remunerado nas condições da tabela anexa III.

5 — O trabalho extraordinário para os guias regionais será sempre remunerado nas condições contratantes da tabela anexa IV.

Cláusula 9.ª

(Trabalho nocturno)

Todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas e as 0 horas será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

CAPÍTULO IV

Retribuição, deslocações e subsídios

Cláusula 10.ª

(Retribuições)

1 — As retribuições para os guias-intérpretes são as constantes do anexo I.

2 — As retribuições para os correios de turismo são as constantes do anexo II.

3 — As retribuições para os transferistas são as constantes do anexo III.

4 — As retribuições para os guias regionais são as constantes do anexo IV.

5 — As retribuições deverão ser pagas prontamente.

Cláusula 11.ª

(Deslocações)

1 — Iniciando-se ou terminando a prestação de serviço em povoação diferente daquela em que se situa a sede ou sucursal da empresa, o tempo despendido na viagem compreende-se, para efeitos da retribuição devida, naquela prestação de serviço e serão pagas as despesas efectuadas com o transporte.

2 — Sempre que o profissional se deslocar de e para o local de trabalho, ou em serviço, ser-lhe-ão pagos os transportes, ou utilizando, de acordo com a entidade patronal, viatura própria, ser-lhe-á pago o equivalente a 25 % do preço em vigor de 1 l de gasolina Super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 12.ª

(Condições de transporte, alojamento e refeições)

1 — Sempre que o trabalhador se desloque acompanhando clientes tem direito a transporte e refeições nas mesmas condições da maioria dos participantes.

2 — O alojamento será no hotel em que se encontra a maioria dos participantes e sempre em quarto individual com banho.

3 — No caso de viajar sozinho:

- a) Os transportes serão em 1.ª classe, excepto quando de avião que serão em classe económica, devendo ser utilizado o transporte aéreo sempre que tal se justifique;
- b) O alojamento e as refeições serão em estabelecimento hoteleiro não inferior à categoria de 1.ª-B ou três estrelas;
- c) Se não pretender tomar as refeições no hotel tem direito aos subsídios constantes no n.º 1 da cláusula seguinte.

Cláusula 13.ª

(Subsídios)

1 — Sempre que os participantes da viagem não tenham refeições incluídas ou no caso de o profissio-

nal viajar sozinho e não pretender tomar as refeições no hotel tem o direito aos seguintes subsídios na moeda do país em causa:

a) Em território nacional:

Pequeno-almoço — 50\$;
Almoço ou jantar — 200\$.

b) Em território estrangeiro:

Pequeno-almoço — 100\$;
Almoço ou jantar — 500\$.

2 — Os transferistas terão direito a tomar as refeições a expensas da empresa, nos termos do número anterior, sempre que se encontrem em serviço no tempo da tomada dessas refeições.

3 — Os guias-intérpretes que sejam obrigados pela entidade patronal a utilizar mais do que dois idiomas em simultâneo terão direito, por esse serviço, a mais 20 % sobre a retribuição normal.

4 — O português será considerado um dos idiomas sempre que os clientes forem de expressão portuguesa.

5 — Sempre que o número de turistas seja superior a 30, os guias-intérpretes terão direito a 20\$ por cada pessoa a mais.

CAPÍTULO V

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 14.ª

(Cessaçãõ)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- 1) Caducidade;
- 2) Mútuo acordo das partes;
- 3) Rescisão unilateral.

Cláusula 15.ª

(Caducidade)

Considera-se que um contrato cessou por caducidade depois que o serviço, que foi objecto desse contrato, terminou.

Cláusula 16.ª

(Mútuo acordo das partes)

Considera-se que um contrato cessou por mútuo acordo das partes quando uma delas comunique à outra até sete dias antes da data para o início do serviço que foi objecto desse contrato a sua intenção de se desvincular e a outra parte aceite.

Cláusula 17.ª

(Eficácia da rescisãõ do contrato por mútuo acordo)

O mútuo acordo quanto à cessaçãõ deve constar de documento escrito, em duplicaçãõ, com as assinaturas de ambos os contratantes, sem o que não terá eficácia.

Cláusula 18.ª

(Rescisão unilateral)

Considera-se que um contrato cessou por rescisão unilateral quando uma das partes comunique à outra, menos de sete dias antes da data para o início do serviço que foi objecto desse contrato, a sua intenção de se desvincular.

Cláusula 19.ª

(Efeitos da rescisão unilateral)

1 — A entidade patronal é obrigada a indemnizar o profissional, quando não for contratado para outro serviço, em 20 % da retribuição total que receberia se fizesse o serviço.

2 — Se a comunicação for feita até vinte e quatro horas antes, ou não for feita, a entidade patronal é obrigada a pagar 100 % da retribuição total que o profissional receberia se fizesse o serviço.

3 — O profissional terá a obrigação de indemnizar a empresa, nos termos dos números anteriores, quando não puder ser substituído, nos termos da lei.

4 — O profissional substituído não poderá ser culpado de nada que aconteça com o substituto.

5 — A não efectivação de um transfer por causa alheia ao profissional, dar-lhe-á direito a receber uma importância correspondente ao valor mínimo de um transfer, desde que não tenha sido avisado com doze horas de antecedência.

CAPÍTULO VI

Previdência, doença e seguros

Cláusula 20.ª

(Contribuição para a Previdência)

As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão, obrigatoriamente, para a caixa de previdência em que estejam integrados para efeitos da Previdência, sobrevivência e abono de família, nos termos da lei.

Cláusula 21.ª

(Obrigações de descontos por parte da entidade patronal)

A entidade patronal descontará, obrigatoriamente, para a Previdência, nos termos da lei, mesmo que o trabalhador declare não o querer por estar abrangido pelo regime da Portaria n.º 115/77, ou outra que a substitua, sob pena de procedimento legal.

Cláusula 22.ª

(Doença e morte)

1 — Quando o trabalhador for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, por parte da empresa para

quem estava a trabalhar, e na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força de legislação nacional ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença profissional se ter verificado dentro do território português;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência; a responsabilidade da entidade patronal pelo pagamento das despesas referidas nesta altura fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do território português;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família, ou por quem a represente, desde que esta seja em território português;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem seja interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar no veículo em que viaja ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa da entidade patronal. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da entidade patronal, de acordo com o trabalhador e, em caso de doença, segundo prescrição médica.

3 — Se do acidente ou doença profissional resultar incapacidade do profissional para o trabalho, a entidade patronal por quem estava contratado pagará uma indemnização correspondente à sua categoria profissional, como se o trabalhador estivesse em regime efectivo, da seguinte forma:

- a) Incapacidade parcial até 50 % — três meses;
- b) Incapacidade parcial em mais de 50 % — seis meses;
- c) Incapacidade total — nove meses.

4 — Em caso de morte do trabalhador por acidente ou doença profissional, a entidade patronal por quem estava contratado pagará ao cônjuge ou filhos menores ou dependentes, por esta ordem, uma indemnização igual a doze meses de retribuição mensal, correspondente à sua categoria profissional, como se o trabalhador estivesse em regime efectivo.

5 — Estes pagamentos são efectuados mensalmente, salvo acordo em contrário.

6 — A entidade patronal apenas assumirá, por si mesma, as obrigações enunciadas nesta cláusula desde

que tais obrigações não incumbam a outras entidades, seja por efeito da lei seja em razão de contratos, ou na medida em que estes ou a lei as não imponham.

Cláusula 23.ª

(Seguro de vida)

A entidade patronal garantirá ao trabalhador em viagem um seguro que o cobrirá dos riscos da viagem, acidentes pessoais e profissionais, durante o período que envolver a deslocação, com o valor mínimo de 2 000 000\$ a favor do beneficiário a indicar pelo trabalhador ou, não havendo indicação, a favor de quem legalmente tem direito.

Cláusula 24.ª

(Seguro de valores)

Todo o trabalhador que, dentro ou fora do território nacional, seja portador de valores da entidade patronal terá obrigatoriamente um seguro que cubra o montante dos valores transportados de maneira que aquele não sofra quaisquer prejuízos pecuniários.

CAPÍTULO VII

Questões gerais

Cláusula 25.ª

(Serviços turísticos)

Para o cônjuge e filhos dependentes do profissional, assim como para este mesmo, quando viajem em gozo de férias, poderá ser possibilitada a aquisição de passagens e alojamentos sem lucro para a entidade patronal e sem prejuízo dos regulamentos IATA, podendo oferecer o transporte desde que seja em serviços organizados por si.

Cláusula 26.ª

(Cinto de segurança)

Os autocarros a utilizar pelas empresas a que se aplica esta convenção serão dotados de condições de segurança, conforto e sanidade do trabalho, competindo à comissão paritária a que se refere a cláusula 27.ª definir tais condições.

Cláusula 27.ª

(Comissão paritária)

Com competência para interpretar o texto desta convenção, funcionará uma comissão paritária nos termos seguintes:

- a) A comissão será constituída por dois representantes indicados pela associação e por dois representantes indicados pelo sindicato;
- b) A comissão só pode deliberar quando estejam presentes metade dos membros efectivos representantes de cada parte;
- c) As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regu-

lamentação das cláusulas respectivas desta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos dos instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho;

- d) São automaticamente aplicáveis às entidades patronais e aos trabalhadores as deliberações que forem tomadas por unanimidade;
- e) Poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho, desde que a comissão, por deliberação tomada unanimemente, o solicite;
- f) A indicação dos representantes da associação e do sindicato deverá ser comunicada reciprocamente, por escrito, dentro de trinta dias contados a partir do início da vigência desta convenção;
- g) A comissão considerar-se-á instalada e em funcionamento logo após o recebimento das comunicações mencionadas na alínea anterior.

Cláusula 28.ª

(Garantias das regalias anteriores)

1 — Da aplicação desta convenção não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente:

- a) Diminuição de retribuições;
- b) Diminuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter regular ou permanente.

2 — A entidade patronal só está autorizada a encarregar o trabalhador de serviços diferentes da sua categoria profissional quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem prejuízo da sua situação profissional e tiver o acordo expresso do trabalhador.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que a presente convenção.

Cláusula 29.ª

(Nível de classificação)

Os níveis de classificação que melhor correspondem às funções e formação, segundo o quadro de estruturas dos níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, são:

- 1) Para os guias-intérpretes, guias regionais e correios de turismo: ponto 4 (profissionais altamente qualificados) ponto 4.1;
- 2) Para os transferistas: ponto 5 (profissionais qualificados) ponto 5.4.

ANEXO I

Guia-intérprete. — É o profissional que acompanha turistas em viagens e visitas a locais de interesse turístico, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral, histórico e cultural, cuja actividade abrange todo o território nacional.

Serviço de meio dia — 800\$.

Serviço de dia inteiro — 1400\$.

Cada hora de duração a mais — 200\$.

Serviço principiado e findo entre as 0 horas e as 8 horas, 220\$ por hora ou fracção ou, embora iniciado antes, terminado dentro deste período.

ANEXO II

Correio de turismo. — É o profissional que, além da actividade indicada no anexo I, acompanha viagens turísticas ao estrangeiro como representante dos respectivos organizadores, velando pelo bem-estar dos turistas e pelo cumprimento do programa de viagens.

Serviços por dia — 1400\$.

1) Se o serviço se iniciar depois das 0 horas e antes das 8 horas, cada hora ou fracção até às 8 horas — 220\$.

2) Se o serviço terminar depois das 24 horas, conta-se o período do tempo a mais como dia inteiro.

ANEXO III

Transferista. — É o profissional cuja actividade consiste em acolher e acompanhar turistas de estações terrestres, marítimas ou aéreas para locais de alojamento, ou destes para aqueles, em trânsito de uma estação para outra, e assistir a grupos de turistas nacionais ou estrangeiros.

Transfers:

De um a três *pax* — 220\$;

De quatro a quinze *pax* — 310\$;

De dezasseis a trinta *pax* — 390\$;

De trinta e um ou mais *pax* — 460\$.

Hospitality desk:

Mínimo de duas horas — 390\$;

Cada hora a mais — 190\$.

Contacto (prestação de informações e entrega ou recepção de documentos):

Mínimo de meia hora — 100\$.

ANEXO IV

Guia regional. — É o profissional que acompanha turistas em viagens turísticas e visitas a locais de interesse, tais como museus, palácios e monumentos nacionais, prestando informações de carácter geral e histórico-cultural, e cuja actividade se exerce exclusivamente numa região definida.

Serviço de meio dia — 800\$.

Serviço de dia inteiro — 1400\$.

Cada hora de duração a mais — 200\$.

Serviço principiado e findo entre as 0 horas e as 8 horas: 220\$ por hora ou fracção, ou, embora iniciado antes, terminado dentro deste período.

Lisboa, 7 de Fevereiro de 1980.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo:

Joaquim Pinto da Silva.

Tilman Schickert.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Informação Turística, Interpretes, Tradutores e Profissões Similares.

Vasco Eugénio C. C. Sousa.

Maria Idalina Vaz C. Feio.

(Depositado em 28 de Fevereiro de 1980, a fl. 59 do livro n.º 2, com o n.º 67/80, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.)

ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaima — Sociedade Silvícola Caima, L.ª, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros — Integração das profissões em níveis de qualificação.

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das seguintes profissões;

1 — Quadros superiores:

Contabilista.

5 — Profissionais qualificados:

Operador mecanográfico (5.1).

Tractorista (5.4).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

Condutor de *dumper* (6.1).

Dactilógrafo (6.1).

Moto-serrista (6.1).

Operador de empilhador (6.1).

Operador de hidrociclones (6.2).

Operador de monta-cargas (6.1).

7 — Trabalhadores indiferenciados:

Empregado dos serviços sociais (7.1).

Profissão integrada em dois níveis:

Chefe de secção (2.1/3).

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

SINDICATO DEMOCRÁTICO DOS TRABALHADORES DE DIAGNÓSTICO E TERAPEUTICA — SINDITE

ESTATUTOS

CAPITULO I

Denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

(Denominação e âmbito)

1 — O Sindicato Democrático dos Trabalhadores de Diagnóstico e Terapêutica é uma associação sindical que abrange todos os trabalhadores técnicos dos serviços complementares de diagnóstico e terapêutica, independentemente da natureza pública ou privada da entidade patronal à qual prestam serviço.

2 — No âmbito do Sindicato Democrático dos Trabalhadores de Diagnóstico e Terapêutica incluem-se nomeadamente as seguintes especialidades profissionais:

Audiometristas, cardiografistas, dietistas, ergoterapeutas, fisioterapeutas, neurofisiografistas, oprometristas, ortofonistas, ortoptistas, preparadores de laboratório, prótesicos, radiografistas, radioterapeutas e quaisquer outras especialidades não especificadas que se definam ou venham a definir-se como tal.

3 — O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

4 — A sigla do Sindicato é Sindite.

ARTIGO 2.º

(Sede)

1 — O Sindicato tem a sua sede na cidade do Porto.

2 — Por deliberação do conselho geral pode a sede ser transferida para outra localidade.

ARTIGO 3.

Por forma a garantir uma maior participação dos sócios na vida do Sindicato, e obedecendo ao princípio de organização descentralizada, poderão ser criadas, sempre que se julgue necessário, secções, delegações ou outras formas de representação que serão regidas por regulamentos próprios, reconhecidos e sancionados pelo conselho geral, sob proposta do secretariado ou do próprio conselho geral.

CAPITULO II

Dos princípios fundamentais e fins

ARTIGO 4.º

(Autonomia)

O Sindite é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações de natureza política.

ARTIGO 5.º

(Sindicalismo democrático)

O Sindite rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos trabalhadores associados em todos os aspectos da actividade sindical.

ARTIGO 6.º

(Direito de tendência)

O Sindicato garante o exercício do direito de tendência, nos termos da regulamentação aplicável.

ARTIGO 7.º

(Filiação em organizações sindicais)

1 — O Sindite é filiado na União Geral de Trabalhadores, adoptando como própria a declaração de princípios desta e reconhecendo nela a organização sindical coordenadora de todos os sindicatos e trabalhadores que dependem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático.

2 — O Sindite pode filiar-se em outras organizações sindicais, de âmbito nacional ou internacional, desde que os fins destas organizações não se revelem contrários aos princípios do sindicalismo democrático e independente e ofensivos das liberdades, da democracia, dos direitos universais do homem e dos direitos fundamentais do trabalhador.

ARTIGO 8.º

1 — O Sindicato defende a solidariedade entre todos os trabalhadores no respeito pelas características e condições pró-

prias das actividades profissionais que desempenham os seus associados.

2—O Sindite defende a unidade sindical em liberdade como objectivo programático através de um movimento sindical forte, livre e independente.

ARTIGO 9.º

(Fins)

O Sindite tem por fins:

- a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático, contribuindo decisivamente para a verticalização sindical no sector da saúde, de acordo com a vontade que foi manifestada pelos associados e em articulação com as restantes associações sindicais democráticas do sector da saúde;
- b) Defender os interesses e os direitos dos trabalhadores na perspectiva da consolidação da democracia política e económica;
- c) Defender o direito e a estabilidade de emprego com justiça e legalidade, designadamente nas admissões, nomeações e promoções, opondo-se a qualquer forma de discriminação, nomeadamente por razões de sexo, opção política ou ideológica, estatuto social ou religião professada;
- d) Garantir o respeito pelas exigências deontológicas de exercício profissional dos associados;
- e) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- f) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correcta as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;
- g) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo um fundo de greve e fundos de solidariedade;
- h) Defender e promover formas de colaboração com cooperativas de produção, distribuição e consumo para benefício dos seus associados;
- i) Defender e lutar pela aplicação das normas de segurança e risco profissional definidas pelas organizações internacionais competentes (OMS e outras);
- j) Defender e concretizar formas de contratação, julgadas convenientes como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios de boa-fé negocial e de respeito mútuo;
- k) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e pleno emprego;
- l) Promover o desaparecimento progressivo e realista das desigualdades salariais injustas por motivos de sexo, religião ou exercício sócio-profissional existente entre os seus associados;
- m) Defender e participar no *contrôle* de condições de segurança e higiene, visando especialmente a protecção das condições de vida e de trabalho dos associados e a garantia do mais elevado nível de prestação de cuidados no exercício da profissão;
- n) Defender e promover a formação profissional, bem como a reconversão ou reciclagem e actualização profissional tempestiva e planificada, de molde a obstar ao desemprego tecnológico;
- o) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;
- p) Assegurar a protecção à infância e à mãe trabalhadora, bem como a debilitados;
- q) Promover a formação intelectual e político-sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;
- r) Participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção das medidas que lhes digam respeito;
- s) Participar no *contrôle* de execução dos planos económico-sociais;
- t) Dinamizar os associados e o movimento sindical, em geral, alargando a sua influência ao maior número de trabalhadores e desenvolver uma acção social que garanta uma contínua e estreita ligação com os associados.

CAPÍTULO III

Dos associados

ARTIGO 10.º

(Qualidade de sócio)

Podem inscrever-se como sócios do Sindicato todos os trabalhadores incluídos no âmbito pessoal e geográfico definido no artigo 1.º, desde que não exerçam actividade pela qual tenham ao seu serviço trabalhadores por conta de outrem naquele âmbito profissional.

ARTIGO 11.º

(Pedido de inscrição)

O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado do Sindicato em modelo próprio fornecido para o efeito, devendo a proposta ser subscrita por dois associados e assinada pelo candidato e será acompanhada dos documentos comprovativos da situação sócio-profissional do trabalhador, que aquele definirá em norma adequada.

ARTIGO 12.º

(Consequências da inscrição)

1—O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do Sindicato.

2—Feita a inscrição, o trabalhador inscrito assume de pleno a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

ARTIGO 13.º

(Recusa de inscrição)

1—O secretariado, que se deverá pronunciar no prazo de trinta dias, poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efectuada se não for acompanhado da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do comportamento do trabalhador aos princípios democráticos do Sindicato devidamente comprovada.

2—Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, o secretariado informará o trabalhador de quais os motivos por meio de carta registada, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral.

ARTIGO 14.º

(Unicidade da inscrição)

Nenhum trabalhador pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, filiado em qualquer outro sindicato.

ARTIGO 15.º

(Direitos dos associados)

São direitos dos associados:

- 1) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- 2) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato, segundo os princípios e normas destes estatutos;
- 3) Beneficiar de todos os exercícios organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- 4) Beneficiar do fundo de greve, nos termos definidos pelo conselho geral;
- 5) Beneficiar da protecção sindical e nomeadamente dos fundos de solidariedade, nos termos estabelecidos pelo conselho geral;
- 6) Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato de modo a obter uma visão global dos problemas sindicais e laborais;

- 7) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem alguns dos seus direitos.

ARTIGO 16.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

- 1) Cumprir os estatutos e os regulamentos do Sindicato;
- 2) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- 3) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;
- 4) Manter-se informado das actividades do Sindicato;
- 5) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais trabalhadores, os princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical;
- 6) Pagar mensalmente a quota do Sindicato;
- 7) Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação sócio-profissional.

ARTIGO 17.º

(Perda de qualidade de associado)

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- 1) Comuniquem ao secretariado, com a antecedência de sessenta dias e por escrito, a vontade de se desvincular do Sindicato;
- 2) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:
 - a) Quando, comprovadamente, deixem de receber vencimentos;
 - b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pelo secretariado, nomeadamente por razões de cumprimento de serviço militar e de desemprego involuntário;
- 3) Deixem, voluntariamente, de exercer alguma das profissões incluídas no âmbito do Sindicato;
- 4) Estejam, simultaneamente, filiados noutra entidade;
- 5) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;
- 6) Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

ARTIGO 18.º

(Readmissão)

1 — Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho geral, sob proposta do secretariado e ouvido o conselho de disciplina.

2 — Se a perda da qualidade de sócio se verificar por falta de pagamento de quotas, a readmissão só é possível mediante o pagamento da quantia equivalente a seis meses de quotização.

CAPÍTULO IV

Da organização sindical

ARTIGO 19.º

(Enumeração dos órgãos)

1 — São órgãos do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) O conselho de disciplina;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

2 — Os cargos em qualquer dos órgãos são exercidos gratuitamente.

SECÇÃO I

Do congresso

ARTIGO 20.º

(Composição do congresso)

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.

2 — O congresso é constituído por:

- a) Os delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto;
- b) Os membros do secretariado;
- c) Os membros do conselho geral;
- d) Os membros do conselho de disciplina;
- e) Os membros do conselho fiscalizador de contas.

3 — O número de delegados ao congresso é de cento e cinquenta.

4 — O conselho geral poderá alterar, nos termos previstos no regulamento eleitoral, o número de delegados ao congresso.

ARTIGO 21.º

(Competência do congresso)

São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- b) Eleição do conselho geral;
- c) Eleição do secretariado e de todos os demais órgãos estatutários;
- d) Destituição dos órgãos estatutários e eleição dos novos membros para os órgãos destituídos;
- e) Revisão dos estatutos;
- f) Aprovação do regulamento eleitoral e do regimento;
- g) Casos de força maior que afectem gravemente a vida do Sindicato;
- h) Ratificação das deliberações do conselho geral, que não sejam da exclusiva competência deste;
- i) Deliberar sobre a compra ou venda dos bens imóveis mediante prévio parecer do conselho fiscalizador de contas e ouvido o secretariado;
- j) Deliberar, sob proposta do conselho geral ou do secretariado, sobre a associação ou filiação do Sindicato nas organizações sindicais referidas no n.º 2 do artigo 7.º destes estatutos.

ARTIGO 22.º

(Modo de eleição dos delegados)

1 — Os delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º são eleitos, para cada congresso, de entre listas nominativas completas concorrentes, por sufrágio universal, directo e secreto, segundo o princípio proporcional, pelo método de Hondt.

2 — Para efeito da eleição dos delegados ao congresso, o território eleitoral do Sindicato, correspondente ao seu âmbito geográfico, dividir-se-á em círculos eleitorais.

ARTIGO 23.º

(Reunião do congresso)

1 — O congresso reúne ordinariamente de três em três anos, a convocação do conselho geral.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pelo secretariado, pelo conselho geral ou por um terço dos associados, devidamente identificados pelo seu nome, número de sócio e local de trabalho.

3 — A convocatória do congresso deverá ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e, pelo menos, em dois jornais diários de circulação nacional e conter a ordem de trabalhos, bem como os dias, as horas e o local do seu funcionamento.

4 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de sessenta dias ou de trinta dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

ARTIGO 24.º

(Funcionamento do congresso)

1 — No início da primeira sessão, o congresso elegerá, de entre os delegados presentes e pela forma prevista no artigo 26.º, uma mesa para dirigir os trabalhos.

2 — O congresso funcionará continuamente até se achar esgotada a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

3 — Se, no termo da data prefixa, não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá o congresso deliberar, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos delegados presentes, a continuação do mesmo sem nova convocatória, devendo o reinício efectuar-se em data que não poderá ser superior a quinze dias, após a sua suspensão e cuja duração não exceda igual prazo ao previsto na convocatória da sessão inicial.

4 — Os mandatos dos delegados cessam de direito após a realização do congresso para que foram eleitos.

ARTIGO 25.º

(Quórum)

O congresso só poderá reunir e deliberar se estiver presente pelo menos metade e mais um dos seus membros.

ARTIGO 26.º

(Mesa do congresso)

1 — A mesa do congresso será composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º, um 2.º e um 3.º secretários.

2 — A mesa é eleita por sufrágio da lista composta e nominativa mediante escrutínio secreto.

ARTIGO 27.º

(Competência da mesa)

Compete à mesa do congresso:

- Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem constante da convocatória e o regimento;
- Elaborar as actas do congresso respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;
- Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

ARTIGO 28.º

(Competência do presidente da mesa)

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

- Representar o congresso;
- Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar o seu encerramento;
- Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;
- Assinar os documentos em nome do congresso;
- Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

2 — O presidente será coadjuvado ou substituído nas suas faltas ou impedimento pelo vice-presidente e, na falta ou impedimento deste, por um delegado eleito para esse fim.

ARTIGO 29.º

(Competência dos secretários da mesa)

1 — Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;
- Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;

- Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- Redigir as actas das sessões do congresso;
- Promover a publicação do jornal do congresso e o seu envio aos associados;
- Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

2 — A competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior poderá ser exercida pelo 1.º secretário, por delegação do presidente.

ARTIGO 30.º

(Regimento do congresso)

O congresso aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

SECÇÃO II

Do conselho geral

ARTIGO 31.º

(Composição do conselho geral)

1 — O conselho geral é o órgão detentor da soberania sindical entre congressos e é composto por trinta e cinco membros.

2 — O número de membros do conselho geral não será nunca inferior ao triplo do estabelecido para o secretariado.

ARTIGO 32.º

(Competência do conselho geral)

Compete ao conselho geral:

- Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;
- Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- Fazer eleger ou designar, consoante se trate, os representantes do Sindicato para os órgãos estatutários das organizações sindicais associadas;
- Decidir os recursos interpostos de qualquer decisão dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina;
- Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do artigo 18.º, readmitir qualquer trabalhador que haja sido punido com a pena de expulsão;
- Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;
- Instituir, sob proposta do secretariado, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outros de interesse para os trabalhadores;
- Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pelo congresso;
- Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação deste;
- Aprovar a regulamentação referente ao exercício do direito de tendência.

ARTIGO 33.º

(Modo de eleição do conselho geral)

O conselho geral é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

(Presidente do Sindicato)

É considerado eleito presidente do Sindicato e do conselho geral o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o conselho geral.

ARTIGO 35.º

(Reunião do conselho geral)

1 — O conselho geral reúne uma vez por semana, a convocação do seu presidente.

2 — O conselho geral reunirá extraordinariamente quando convocado pelo secretariado, por um terço dos seus membros ou por um mínimo de 10 % dos associados devidamente identificados pelo seu nome, número de sócio e local de trabalho.

3 — A convocação do conselho geral é feita nominalmente e por escrito, com menção da ordem de trabalhos, dia, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de vinte dias ou de oito dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivos de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado telegraficamente com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

ARTIGO 36.º

(Funcionamento do conselho geral)

1 — O conselho geral elegerá na sua primeira reunião um vice-presidente, dois secretários e dois vice-secretários.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

3 — Os secretários ou vice-secretários desempenharão as funções que lhes forem atribuídas pelo presidente, no exercício das competências estabelecidas no artigo 32.º

ARTIGO 37.º

(Quórum)

O conselho geral só poderá reunir e deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros eleitos.

ARTIGO 38.º

(Competência do presidente do conselho geral)

Compete em especial ao presidente do conselho geral, como presidente do Sindicato:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respectivos trabalhos;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos de maior dignidade para que seja solicitado pelo secretariado;
- c) Tomar assento, com direito a voto, nas reuniões do secretariado;
- d) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral, nos termos do respectivo regulamento;
- e) Convocar o congresso e proceder à sua abertura, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral.

SECÇÃO III

Do secretariado

ARTIGO 39.º

(Composição do secretariado)

O secretariado é o órgão executivo do Sindicato e é composto por onze membros.

(Competência do secretariado)

Compete ao secretariado:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;
- b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho;
- d) Promover e organizar em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, nos termos da lei;
- e) Regulamentar e propor à aprovação do conselho geral o estatuto do delegado sindical;
- f) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspectos da actividade sindical, coordenando a acção deles na execução local da política do Sindicato;
- g) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente, sem prejuízo do disposto na alínea b) do artigo 38.º;
- h) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar e apresentar, até 31 de Março, ao conselho geral o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- j) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;
- k) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato;
- l) Elaborar a ordem de trabalhos do congresso, nos termos do regulamento eleitoral;
- m) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- n) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- o) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- p) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral;
- q) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos procedimentos da competência deste;
- r) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores, ou aderir a outras já existentes, sob parecer do conselho geral;
- s) Propor ao conselho geral a instituição e regulamentação das respectivas condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;
- t) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e direitos dos trabalhadores.

ARTIGO 41.º

(Modo de eleição do secretariado)

O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

ARTIGO 42.º

(Secretário-geral)

É considerado eleito secretário-geral do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o secretariado.

ARTIGO 43.º

(Reunião do secretariado)

1 — O secretariado reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por semana.

2 - As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

ARTIGO 44.º

(Quórum)

O secretariado só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos membros eleitos.

ARTIGO 45.º

(Responsabilidade dos membros do secretariado)

1.— Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestarem em opposição.

2— A assinatura de dois membros do secretariado é suficiente para obrigar o Sindicato.

ARTIGO 46.º

(Constituição do mandato)

O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo neste caso fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

ARTIGO 47.º

(Livro de actas)

O secretariado organizará um livro de actas, devendo lavar-se acta de cada reunião efectuada.

ARTIGO 48.º

(Competência do secretário-geral)

Compete em especial ao secretário-geral:

- a) Presidir às reuniões do secretariado e organizar e atribuir os pelouros pelos diversos membros deste secretariado;
- b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
- d) Coordenar a acção dos delegados sindicais;
- e) Convocar o congresso, quando reúna extraordinariamente, nos termos do n.º 2 do artigo 23.º

SECÇÃO IV

Do conselho de disciplina

ARTIGO 49.º

(Composição do conselho de disciplina)

O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do Sindicato e é composto por cinco membros.

ARTIGO 50.º

(Competência do conselho de disciplina)

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Inquirir, a pedido do conselho geral, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor à deliberação daquele as medidas que considere adequadas;

- c) Aplicar às penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 77.º;
- d) Propor ao conselho geral a aplicação da pena de expulsão de qualquer associado;
- e) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

ARTIGO 51.º

(Modo de eleição do conselho de disciplina)

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas completas e concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio proporcional, pelo método de Hondt.

ARTIGO 52.º

(Reunião do conselho de disciplina)

1— Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elegerá, de entre os seus membros, um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2— O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que solicitado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência.

ARTIGO 53.º

(Relatório)

O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua actividade, apresentando-o à reunião do conselho geral que aprovar o relatório e contas do secretariado.

SECÇÃO V

Do conselho fiscalizador de contas

ARTIGO 54.º

(Composição do conselho fiscalizador de contas)

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por cinco membros.

ARTIGO 55.º

(Competência do conselho fiscalizador de contas)

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer à deliberação do conselho geral;
- c) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- d) Dar parecer sobre o relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, até quinze dias antes da reunião do conselho geral que o apreciar;
- e) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

ARTIGO 56.º

(Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas)

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas completas e concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

ARTIGO 57.º

(Reunião do conselho fiscalizador de contas)

1— Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá, de entre os seus membros, um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2— O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente para o desempenho das atribuições previstas no artigo 55.º e extraordinariamente a pedido do conselho-geral ou do secretariado.

ARTIGO 58.º

(Livros)

O conselho fiscalizador de contas obterá e manterá os livros necessários a uma correcta e clara escrita contabilística do Sindicato.

SECÇÃO VI

Disposições comuns

ARTIGO 59.º

(Capacidade eleitoral activa)

Qualquer trabalhador associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode ser por este eleito para algum dos órgãos estatutários.

ARTIGO 60.º

(Incompatibilidades)

São incompatíveis os cargos de membro do secretariado com os de membro do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas.

ARTIGO 61.º

(Reeleição)

Qualquer trabalhador associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

ARTIGO 62.º

(Suplentes)

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterá um número de candidatos suplentes igual ao número dos mandatos atribuídos.

ARTIGO 63.º

(Duração do mandato)

A duração de qualquer mandato será de três anos, sem prejuízo do n.º 4 do artigo 24.º

ARTIGO 64.º

(Reserva de competência)

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

CAPÍTULO V

Dos delegados sindicais

ARTIGO 65.º

(Eleições dos delegados sindicais)

1— O secretariado promoverá e organizará em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.

2— Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de traba-

lho, por sufrágio universal, directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional, pelo método de Hondt.

ARTIGO 66.º

(Direitos e obrigações dos delegados sindicais)

1— O secretariado assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

2— Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante os órgãos estatutários do Sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as directivas deste emanadas.

ARTIGO 67.º

(Comunicação à entidade empregadora)

O secretariado comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

ARTIGO 68.º

(Duração do mandato)

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a três anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores que os elegeram mediante nova eleição.

CAPÍTULO VI

Do regime patrimonial

ARTIGO 69.º

(Princípios gerais)

1— O Sindicato possuirá contabilidade própria, devendo para isso o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2— Qualquer trabalhador associado tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3— O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, deverão ser divulgados pelo secretariado entre os associados e afixados para consulta em local próprio do Sindicato.

4— Sem prejuízo dos actos normais de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer a entidade estranha ao Sindicato uma peritagem às contas.

ARTIGO 70.º

(Receitas)

1— Constituem receitas do Sindicato as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado para o efeito, de legados ou doações.

2— Serão, no entanto, recusados quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao Sindicato, sempre que deles resulte o designio de suborná-lo ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

3— As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento das despesas com cabimento no orçamento aprovado;
- b) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes das actividades do Sindicato, legal ou estatutariamente permitidos;
- c) Pagamento de despesas não orçamentadas, desde que, sendo necessárias à realização dos fins do Sindicato, sejam autorizadas pelo conselho geral;

- d) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo de conta da gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;
- e) Fundo de grevê.

ARTIGO 71.º

(Quotização)

1 — A fixação ou alteração da quotização sindical será feita pelo conselho geral, mediante proposta do secretariado.

2 — A quotização de cada associado deverá ser enviada ao Sindicato até ao dia 20 de cada mês.

3 — Até à realização do primeiro conselho geral é fixada a quotização em 1% do salário ou vencimento mensal.

ARTIGO 72.º

(Quotização)

1 — A fixação ou a alteração da quotização sindical será feita pelo congresso, mediante proposta do secretariado.

2 — A quotização de cada associado deverá ser enviada ao Sindicato até ao dia 20 de cada mês.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar

ARTIGO 73.º

(Penas disciplinares)

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão até cento e oitenta dias;
- c) Expulsão.

ARTIGO 74.º

(Advertência por escrito)

Incorrem na pena de advertência por escrito os associados que de forma injustificada não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 16.º

ARTIGO 75.º

(Suspensão)

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infracção prevista no artigo anterior.

ARTIGO 76.º

(Expulsão)

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do Sindicato.

ARTIGO 77.º

(Competência para aplicação das penas)

1 — A competência para aplicação das penas estabelecidas nas alíneas a) e b) do artigo 73.º pertence ao conselho de disciplina.

2 — A competência para aplicação de expulsão pertence ao conselho geral, sob proposta do conselho de disciplina.

ARTIGO 78.º

(Garantia de processo)

Após comunicação da infracção, que poderá ser feita por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais, será instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

ARTIGO 79.º

(Direitos de defesa)

1 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido por carta registada com aviso de recepção nota de culpa, devidamente discriminada com os factos de que é acusado.

2 — O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de vinte dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até um máximo de dez.

3 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos constantes da nota de culpa e a irretribuição da decisão que for proferida.

ARTIGO 80.º

(Recurso)

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho geral das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.

2 — As sanções aplicadas pelo conselho geral são irrecorribéis.

ARTIGO 81.º

(Prescrição)

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de seis meses, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito penal.

CAPÍTULO VIII

Das disposições finais

ARTIGO 82.º

(Delegações regionais e secções locais)

1 — A criação de delegações regionais e secções locais do Sindicato é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

2 — Cada delegação regional e cada secção local elegerá um secretariado composto por três membros.

3 — O órgão deliberativo das delegações regionais e das secções locais é a assembleia representativa dos associados em cada local de trabalho.

4 — O processo de eleição e as formas de relação entre as delegações regionais e secções locais e os órgãos estatutários do Sindicato serão estabelecidos pelo conselho geral.

ARTIGO 83.º

(Regulamento eleitoral)

1 — O congresso aprovará um regulamento eleitoral, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição e os seus requisitos de competência, de forma e de processo.

2 — Será igualmente votado ao congresso, mediante proposta do secretariado, um código deontológico dos trabalhadores do sector.

ARTIGO 84.º

(Alteração dos estatutos)

Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que as alterações a introduzir constem expressamente da ordem de trabalhos e tenham sido distribuídas e discutidas pelos associados com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias.

2 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos membros eleitos.

ARTIGO 85.º

(Extinção ou dissolução do Sindicato)

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro, bem como a sua extinção só poderão efectuar-se por deliberação do congresso, convocado expressamente para o efeito, tomada por dois terços dos votos dos delegados eleitos.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que qualquer delas se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo em caso algum estes ser distribuídos pelos associados.

ARTIGO 86.º

(Ratificação dos estatutos)

O 1.º congresso ratificará sempre os presentes estatutos

ARTIGO 87.º

(Comissão instaladora)

1 — A comissão instaladora do Sindicato fica encarregada de instalar e gerir o Sindicato até à eleição e posse dos primeiros titulares dos seus órgãos, devendo promover no prazo máximo de seis meses, a contar da data da publicação oficial destes estatutos, a realização do acto eleitoral, submetendo a ratificação do 1.º congresso as alterações aos estatutos que se revelarem necessárias, bem como toda a regulamentação complementar julgada conveniente.

2 — A mesa do 1.º congresso a efectuar será constituída por todos os membros da comissão instaladora do Sindicato.

3 — Qualquer lista para delegados ao 1.º congresso terá o direito de designar dois representantes para fiscalizar o respectivo acto eleitoral.

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

ALTERAÇÕES

SINDICATO DOS TRABALHADORES DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DO DISTRITO DE LISBOA

**Estatutos aprovados na assembleia geral descentralizada
que decorreu de 19 a 23 de Novembro de 1979**

Capítulo I — Da denominação, âmbito e sede.
Capítulo II — Dos princípios fundamentais.
Capítulo III — Dos fins e competência.
Capítulo IV — Dos associados.
Capítulo V — Do regime disciplinar.
Capítulo VI — Da organização do Sindicato.

Secção I — Disposições gerais.
Secção II — Secção sindical.
Secção III — Delegados sindicais.
Secção IV — Comissão sindical e intersindical.
Secção V — Outra organização descentralizada.

Capítulo VII — Dos órgãos do Sindicato.

Secção I — Disposições gerais.
Secção II — Da assembleia geral.
Secção III — Da mesa da assembleia geral.
Secção IV — Da direcção.
Secção V — Da assembleia de delegados.

Capítulo VIII — Dos fundos.
Capítulo IX — Da fusão e dissolução.
Capítulo X — Da alteração dos estatutos.
Capítulo XI — Das eleições.
Capítulo XII — Disposições finais e transitórias.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito e sede

ARTIGO 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade profissional no sector económico da distribuição e serviços, excepto os representados por outros sindicatos.

ARTIGO 2.º

O âmbito de representação do Sindicato é o distrito de Lisboa.

ARTIGO 3.º

O Sindicato tem a sua sede na Rua do Almirante Barroso, 3, em Lisboa.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

ARTIGO 4.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

ARTIGO 5.º

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

ARTIGO 6.º

A democracia sindical rege toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria. 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 do Sindicato que possam falsear as regras democráticas ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

ARTIGO 7.º

O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

ARTIGO 8.º

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

ARTIGO 9.º

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

ARTIGO 10.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços;
- b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

CAPÍTULO III

Dos fins e competência

ARTIGO 11.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos e individuais dos associados;
- b) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação da classe trabalhadora, pela abolição da exploração do homem pelo homem e pela construção da sociedade sem classes;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- d) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;

- e) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democrática;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do *contrôle* de gestão.

ARTIGO 12.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras.

ARTIGO 13.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos do interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua interferência e da do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e continuada ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais em empresas na área da sua actividade;
- d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- f) Assegurar uma boa gestão dos fundos do Sindicato;
- g) Incentivar a organização dos jovens, mulheres, trabalhadores em situação de desemprego e reformados e apoiar as suas reivindicações e lutas específicas.

CAPÍTULO IV

Dos associados

ARTIGO 14.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º desde que não sejam simultaneamente sócios, membros dos corpos sociais ou sócios gerentes das empresas onde exerçam a sua actividade profissional, à excepção dos membros dos corpos gerentes das cooperativas e dos representantes eleitos dos trabalhadores nos órgãos sociais das empresas.

ARTIGO 15.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

2 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 16.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços e instalações do Sindicato ou dos serviços prestados por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informados regularmente da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- g) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitarem as decisões democraticamente tomadas.

ARTIGO 17.º

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manterem-se delas informados, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e dos objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Respeitar a ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo, sob todas as formas, as forças contra-revolucionárias, com vista à construção da sociedade sem classes;
- i) Divulgar as edições sindicais;
- j) Pagar mensalmente a quotização no quantitativo fixado pelos presentes estatutos, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego;
- l) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desempregado e, ainda, quando deixarem de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

ARTIGO 18.º

- 1 — A quotização é de 1 % da retribuição líquida mensal.
- 2 — O valor da quotização poderá ser modificado por simples deliberação da assembleia geral, sem necessidade de alteração dos estatutos.

ARTIGO 19.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;

- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical;
- e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante quatro meses.

ARTIGO 20.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e nas condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

Do regime disciplinar

ARTIGO 21.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

ARTIGO 22.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 17.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

ARTIGO 23.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

ARTIGO 24.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar se a gravidade da infracção o justificar, não podendo, em qualquer caso, a suspensão preventiva exceder os sessenta dias.

3 — Concluído o processo disciplinar e antes de proferida a decisão pela direcção, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

4 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso, será obrigatoriamente apreciado na sua primeira reunião ordinária ou extraordinária após a sua interposição.

CAPÍTULO VI

Da organização do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 25.º

1 — A organização do Sindicato tem a sua base na empresa e zona e é constituída por:

- a) Secção sindical de empresa;
- b) Secção sindical de zona;
- c) Delegados sindicais;
- d) Comissão sindical de empresa;
- e) Comissão intersindical.

2 — O Sindicato deverá criar, para a prossecução dos seus fins, formas de organizações intermédias descentralizadas na área geográfica em que exerce a sua actividade, nomeadamente delegações.

ARTIGO 26.º

1 — Serão objecto de regulamento:

- a) O funcionamento das secções sindicais de empresas e de zona, e da comissão sindical;
- b) A eleição, mandato e exoneração dos delegados sindicais;
- c) O funcionamento das delegações ou de outras formas de organização intermédia descentralizada do Sindicato.

2 — Os regulamentos referidos na alínea a) do número anterior serão aprovados pela respectiva secção sindical da empresa ou zona e os referidos nas alíneas b) e c) do mesmo número pela assembleia geral, não podendo em caso algum contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

SECÇÃO II

Secção sindical

ARTIGO 27.º

1 — A secção sindical de empresa é constituída por todos os trabalhadores filiados no Sindicato que exerçam a sua actividade em determinada empresa.

2 — Poderão participar na secção de empresa os trabalhadores da empresa não filiados no Sindicato, desde que assim o deliberem os trabalhadores filiados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

ARTIGO 28.º

1 — A secção sindical de zona é constituída por todos os trabalhadores filiados no Sindicato que exercem a sua actividade em empresas de pequena dimensão situadas numa zona previamente determinada.

2 — A definição e delimitação das empresas e zonas referidas no n.º 1 deste artigo é da competência da assembleia de delegados.

3 — Poderão participar na secção sindical de zona os trabalhadores das empresas situadas na respectiva zona não filiados no Sindicato, desde que assim o deliberem os trabalhadores filiados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

ARTIGO 29.º

Compete às secções sindicais de zona e de empresa pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pela direcção do Sindicato ou pela comissão sindical.

SECÇÃO III

Delegados sindicais

ARTIGO 30.º

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou de determinadas áreas geográficas quando a dispersão dos trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

ARTIGO 31.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Apoiar e participar com os demais trabalhadores no *contrôle* de gestão;

- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações sindicais cheguem a todos os trabalhadores do sector;
- e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador pelo rigoroso cumprimento das disposições gerais legais, contractuais e regulamentares;
- f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- g) Dar conhecimento à direcção dos casos e problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;
- h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- i) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- l) Incentivar os trabalhadores não filiados no Sindicato a procederem à sua inscrição;
- m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- n) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- o) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças de sector.

SECÇÃO IV

Comissão sindical e Intersindical

ARTIGO 32.º

1 — A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais de uma empresa.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical o justificar, esta poderá eleger de entre os seus membros um secretariado.

ARTIGO 33.º

Incumbe à comissão sindical a coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

ARTIGO 34.º

Sempre que numa empresa existam delegados sindicais de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

SECÇÃO V

Outra organização descentralizada

ARTIGO 35.º

A criação das delegações ou de outras formas de organizações descentralizadas do Sindicato verificar-se-á por simples deliberação da direcção, ouvidos os trabalhadores interessados.

CAPÍTULO VII

Dos órgãos do Sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 36.º

Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;

- c) Direcção;
- d) Assembleia de delegados;
- e) Plenários regionais ou por ramo de actividade.

ARTIGO 37.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do Sindicato maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 38.º

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

ARTIGO 39.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

ARTIGO 40.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência mínima de quinze dias e desde que votado por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de noventa dias.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

ARTIGO 41.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ARTIGO 42.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área de actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

3 — A assembleia geral funcionará obrigatoriamente sob a forma descentralizada, pelo menos nos casos previstos nas alíneas a), f), g) e h) do artigo 43.º dos estatutos.

ARTIGO 43.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção;
- c) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;

- c) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção e da assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- i) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- j) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentados pela direcção e o parecer da assembleia de delegados;
- l) Pronunciar-se e deliberar sobre as questões que lhe forem apresentadas pelos sócios e que digam respeito aos interesses e direitos dos trabalhadores ou por outros órgãos do Sindicato nos termos estatutários.

ARTIGO 44.º

1 — A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas na alínea j) do artigo 43.º, e de três em três anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação da assembleia de delegados;
- d) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou quatrocentos dos associados.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de trinta dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de sessenta dias.

ARTIGO 45.º

(Assembleia geral descentralizada)

1 — As propostas a discutir pela assembleia geral descentralizada terão de ser apresentadas pela direcção do Sindicato e ou por, pelo menos, cem associados do Sindicato.

2 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

3 — Cada grupo de sócios subscritores de determinada proposta têm o direito de se fazer representar por um seu elemento nas diversas reuniões da assembleia geral descentralizada, a fim de fazer uma intervenção de apresentação e defesa da proposta de que é subscritor.

ARTIGO 46.º

A convocação e funcionamento da assembleia geral, bem como a competência dos membros da mesa, serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

ARTIGO 47.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

SECÇÃO III

Da mesa da assembleia geral

ARTIGO 48.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a eleger entre si.

ARTIGO 49.º

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

SECÇÃO IV

Da direcção

ARTIGO 50.º

A direcção do Sindicato compõe-se de vinte membros efectivos e cinco suplentes.

ARTIGO 51.º

A direcção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá definir as funções de cada um dos membros e, se assim o entender conveniente, eleger uma comissão executiva, fixando o seu número, e ou um presidente.

ARTIGO 52.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos associados;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia de delegados o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- j) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

ARTIGO 53.º

1 — A direcção reunir-se-á, pelo menos, duas vezes por mês e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

ARTIGO 54.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

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

ARTIGO 55.º

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

SECÇÃO V

Da assembleia de delegados

ARTIGO 56.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

ARTIGO 57.º

1 — A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

2 — Poderão ainda realizar-se reuniões por áreas regionais, sectores de actividade ou categorias profissionais, para debater assuntos de interesse dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

ARTIGO 58.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir as empresas e delimitar as zonas que constituem as várias secções sindicais de zona;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- g) Aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento apresentado pela direcção;
- h) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção;
- i) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

SECÇÃO VI

Plenário regional ou por ramo de actividade

ARTIGO 59.º

1 — O plenário regional ou por ramo de actividade é composto por todos os associados do Sindicato de uma determinada região ou de um determinado ramo de actividade.

2 — O plenário regional ou por ramo de actividade tem por objectivo a apreciação e discussão, por parte dos trabalhadores que o compõem, de problemas que lhes digam particularmente respeito e que não afectem a generalidade dos sócios do Sindicato.

ARTIGO 60.º

1 — A convocação do plenário regional ou por ramo de actividade é da competência da direcção do Sindicato, que a ele preside.

2 — O plenário regional ou por ramo de actividade tem competência para deliberar sobre todas as questões que, para o efeito, lhe sejam propostas pela direcção do Sindicato.

CAPÍTULO VIII

Dos fundos

ARTIGO 61.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

ARTIGO 62.º

As receitas são obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

ARTIGO 63.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, e à assembleia de delegados, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento, estarão presentes aos associados na sede do Sindicato com a antecedência mínima de quinze dias sobre a data da realização da assembleia geral e da assembleia de delegados, respectivamente, e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais.

CAPÍTULO IX

Da fusão e dissolução

ARTIGO 64.º

A fusão e a dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias e desde que votadas por maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes à assembleia.

ARTIGO 65.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deve, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO X

Da alteração dos estatutos

ARTIGO 66.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

ARTIGO 67.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 e em três dias sucessivos.

CAPÍTULO XI

Das eleições

ARTIGO 68.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua convocação tenham a idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até aos dois meses anteriores àquele em que foi convocada.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos trabalhadores abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

ARTIGO 69.º

Não podem ser eleitos os associados que:

- a) Tenham estado integrados e participado activamente nos organismos repressivos do antigo regime — PIDE/DGS, LP e ANP/UN;
- b) Sejam membros da comissão de fiscalização.

ARTIGO 70.º

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

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

ARTIGO 71.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções nove dias após o encerramento do prazo para a entrega das listas de candidatura.

ARTIGO 72.º

1 — Pode ser interposto recurso com o fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

ARTIGO 73.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

ARTIGO 74.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

ARTIGO 75.º

A convocação e forma de funcionamento da assembleia eleitoral, como o processo eleitoral, serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

ARTIGO 76.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

ARTIGO 77.º

O Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa continuará a representar os trabalhadores do comércio que exerçam a sua actividade profissional noutros ramos de actividade enquanto se não proceder à sua verticalização.

ARTIGO 78.º

Os actuais corpos gerentes manter-se-ão em exercício até ao termo do mandato para que foram eleitos e que ocorrerá em 1980, pelo que a aplicação do disposto no artigo 36.º fica suspensa até à realização de novas eleições.

ARTIGO 79.º

Até se proceder à sua alteração e substituição em assembleia geral, o símbolo do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Lisboa continuará a ser Mercúrio, Deus do comércio, que, em forma estilizada, está sobreposto numa base vermelha com a cercadura em azul, simbolizando a cor do comércio.

REGULAMENTO ELEITORAL

ARTIGO 1.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato e em dois dias sucessivos, com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias.

ARTIGO 2.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato e suas delegações, no prazo de trinta dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

ARTIGO 3.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidatará;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 5 % ou mil e quinhentos associados do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade e residência da empresa onde trabalham.

4 — Os associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6— A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita no prazo de quinze dias após a data da convocação da assembleia geral eleitoral.

7— O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

ARTIGO 4.º

1— A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2— Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3— Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4— A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5— As listas de candidaturas às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

ARTIGO 5.º

1— A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 4.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2— A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colada ou distribuída por qualquer forma propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3— O Sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todas, a afixar pela direcção ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

ARTIGO 6.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

ARTIGO 7.º

1— Funcionarão mesas de voto no local a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2— A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto.

3— Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretários.

4— A mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

5— Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

ARTIGO 8.º

1— O voto é secreto.

2— Não é permitido o voto por procuração.

3— É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou acompanhada de cartão de associado;

c) Este envelope, introduzido noutra, endereçado e remetido ao presidente da mesa da assembleia geral por correio registado.

4— Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

ARTIGO 9.º

1— Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob *contrôle* da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2— Em cada boletim de voto serão impressas as letras, seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 4.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3— Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e ainda no próprio acto eleitoral.

4— São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

ARTIGO 10.º

1— A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2— Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o boletim de voto.

3— Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

4— Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

5— A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 3, ou inutilização por qualquer outra forma, implica a nulidade do voto.

ARTIGO 11.º

1— Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2— Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando-se a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

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