Boletim do Trabalho e Emprego

21

1.ª SERIE

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

Preço 30$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 21	p. 1019-1142	8-JUN-1977

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos: Pág.

— Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector têxtil 1020

— Aplicação da PRT aos trabalhadores ao serviço das assoc. sindicais do arquipélago dos Açores 1020

Portarias de extensão:

— PE da decisão arbitral relativa à revisão do CCT para a ind. de tapeçaria, capacharia e afins 1021

— PE do CCT entre as Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e do Concelho de Lamego e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu 1021

— Aviso para PE da acta adicional ao CCT para a ind. da construção civil do dist. da Horta, entre a Assoc. Comercial e Industrial do Dist. da Horta e o Sind. Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Dist. da Horta 1022

— Aviso para PE do CCT para o sector de conservas de peixe e outros produtos alimentares pelo frio 1023

Convenções colectivas de trabalho:

— ACT entre a Sointal e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos nos Casinos 1023

— CCT entre o Sind. Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Dist. do Porto e a Assoc. dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e outros 1035

— CCT vertical entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas, Portuguesa de Empresários de Espectáculos e de Produtores de Filmes e o Sind. das Actividades Cinematográficas, dos Telefonistas do Porto e outros 1068

— CCT entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança e a Assoc. Comercial de Chaves e outros 1103

— CCT para os profissionais de relojoaria / reparação ao serviço das entidades patronais representadas pela Assoc. dos Comerciantes do Porto (sector de ourivesaria e relojoaria / reparação) — Acordo de adesão 1117

Organizações do trabalho:

Sindicatos — Constituição e alterações de estatutos 1118

Associaçõs patronais — Constituição e alterações de estatutos 1132

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

Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector têxtil

Em 6 de Agosto de 1976 foi apresentada, por várias associações sindicais, uma proposta de convenção colectiva, única e vertical, às entidades patronais de todo o sector têxtil e em 13 de Setembro para o subsector dos lanifícios.

O âmbito proposto não foi aceite pelos representantes patronais, não sendo possível estabelecer uma plataforma de acordo, sobre este ponto, em sede convencional.

Foi necessário defini-lo, por via administrativa, em portaria emitida em 27 de Dezembro de 1976, e publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 24, de 30 do mesmo mês.

As partes, nas negociações directas — após definido o âmbito —, acordaram apenas uma cláusula.

Requerida a conciliação pelas associações sindicais, esta arrasta-se desde 10 de Fevereiro de 1977, sem que se tenha obtido acordo nas matérias principais, apesar das intensas diligências levadas a efeito pelo Ministério do Trabalho.

Nestes termos, entende-se oportuno e conveniente disciplinar, desde já, por via administrativa, as matérias tidas por fundamentais para a existência de uma regulamentação colectiva de trabalho actualizada para o sector, sem prejuízo da continuação, pelas partes, em sede convencional, de discussão das restantes matérias.

Determina-se, assim — ao abrigo do disposto nas alíneas *a*) e *c*) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro —, a criação de uma comissão técnica encarregada de estudar e propor a regulamentação fundamental para o sector da actividade têxtil, com a seguinte composição:

Um representante da Secretaria de Estado do Trabalho, que presidirá;
Um representante da Secretaria de Estado da Indústria Ligeira;
Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Externo;
Um representante da Secretaria de Estado do Comércio Interno;
Um representante da Secretaria de Estado do Planeamento;
Três representantes das associações sindicais;
Três representantes das entidades patronais.

A esta comissão será agregada, sob a coordenação do representante da Secretaria de Estado do Trabalho, uma subcomissão encarregada de estudar a definição e o enquadramento das profissões dos subsectores vários que integram o sector têxtil, com a seguinte composição:

Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;
Um representante da Secretaria de Estado da Indústria Ligeira;
Dois representantes patronais;
Dois representantes dos sindicatos.

Poderá o presidente da comissão técnica permitir que os membros da mesma sejam assessorados por técnicos, em número nunca superior a três, sempre e enquanto a especialidade das matérias em tratamento o solicite ou aconselhe.

Os estudos e o projecto serão concluídos, em princípio, dentro do prazo de trinta dias a contar da publicação do presente despacho.

A comissão técnica procurará obter a uniformização das condições de trabalho para todos os trabalhadores, devendo observar, no entanto, nas soluções preconizadas, as condições específicas dos diferentes subsectores, de acordo com a realidade sócio-económica de cada um deles.

Ministério do Trabalho, 24 de Maio de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões.*

Aplicação da PRT para os trabalhadores ao serviço das associações sindicais do arquipélago dos Açores

A portaria de regulamentação do trabalho para os trabalhadores ao serviço das associações sindicais, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976, limitou a respectiva área ao território do continente. A sua aplicação no arquipélago dos Açores foi condicionada

a despacho posterior após cumprimento dos trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Assim, havendo parecer favorável do Governo Regional dos Açores, nos termos do n.º 2 da base I da referida portaria, determino:

A portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores ao serviço das associações sindicais, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976, é tornada aplicável, no território da Região Autónoma dos Açores, às relações de trabalho entre as associações sindicais e os trabalhadores ao seu serviço.

Ministério do Trabalho, 31 de Maio de 1977. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões.*

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE da decisão arbitral relativa à revisão do CCT para a ind. de tapeçaria, capacharia e afins

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 13/76, de 15 de Julho, foi publicada a decisão arbitral relativa à revisão do contrato de trabalho para a indústria de tapeçaria, capacharia e afins, entre a Associação das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras (7.ª secção) e o Sindicato dos Tapeteiros, Cordoeiros e Redeiros do Centro do País.

Considerando que ficam apenas abrangidas por aquela decisão arbitral as empresas representadas pela citada associação patronal;

Considerando a existência, na área de aplicação da decisão arbitral, de empresas do mesmo sector económico, não filiadas na mencionada associação patronal, que têm ao seu serviço trabalhadores com as categorias profissionais previstas na aludida decisão;

Considerando a justiça de garantir a uniformidade de condições de trabalho;

Cumprindo o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, pela publicação do aviso no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 22/76, de 30 de Novembro, e devidamente ponderada a oposição deduzida;

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do citado diploma legal, na redacção dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Ligeira e do Trabalho:

Artigo 1.º As disposições constantes na decisão arbitral relativa à revisão do contrato colectivo de trabalho para a indústria de tapeçaria, capacharia e afins, entre a Associação das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras (7.ª secção) e o Sindicato dos Tapeteiros, Cordoeiros e Redeiros do Centro do País, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 13/76, de 15 de Julho, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não filiadas na citada associação patronal que, nos distritos de Aveiro, Leiria, Guarda e Coimbra, exerçam a indústria de tapeçaria, capacharia e afins e tenham ao seu serviço trbalhadores das categorias profissionais previstas na aludida decisão arbitral, bem como a estes trabalhadores.

Art. 2.º A tabela salarial aplicável por força do artigo anterior produz efeitos desde 1 de Março de 1976, podendo os encargos daí decorrentes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de sete.

Art. 3.º Exceptuam-se do âmbito de aplicação da presente portaria as empresas e trabalhadores abrangidos por regulamentação convencional específica ou por negociações em curso de convenção colectiva vertical, bem como as que se dedicam à fabricação de tapetes tipo «Arraiolos».

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 23 de Maio de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva.* — O Secretário de Estado da Indústria, *Fernando Santos Martins.* — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões.*

PE do CCT entre as Assoc. de Comerciantes do Dist. de Viseu e do Concelho de Lamego e o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Dist. de Viseu

No Boletim do Ministério do Trabalho, n.º 23/76, de 15 de Dezembro, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre as Associações de Comerciantes do Distrito de Viseu e do Concelho de Lamego e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

Considerando que ficam abrangidas pela referida convenção colectiva as entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço inscritos no sindicato signatário;

Considerando a existência de entidades patronais não filiadas nas citadas associações que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas na aludida convenção;

Considerando a justiça de garantir, no distrito de Viseu, a uniformidade de condições de trabalho do sector;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8/77, de 28 de Fevereiro, 1.ª série, não tendo sido deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do citado diploma legal, pelos Secretários de Estado do Planeamento, Comércio Interno e Trabalho:

Artigo 1.º — 1. As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as Associações de Comerciantes do Distrito de Viseu e do Concelho de Lamego e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23/76, de 15 de Dezembro, são tornadas extensivas, salvo o disposto nos números seguintes, a todas as entidades patronais do distrito de Viseu pertencentes ao mesmo sector económico, não inscritas nas associações patronais outorgantes, que tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias profissionais previstas na aludida convenção colectiva, bem como a estes trabalhadores.

2. Não são abrangidas pela extensão determinada no número anterior as entidades patronais nem os trabalhadores de:

a) Cooperativas de consumo;
b) Mercearias com três ou menos trabalhadores;
c) Empresas intervencionadas ou nacionalizadas.

3. Mediante acordo entre o sindicato representativo dos trabalhadores e as entidades patronais, a extensão determinada no n.º 1 poderá abranger, no todo ou em parte, os casos exceptuados no número anterior.

Art. 2.º — 1. A tabela salarial aplicável por força do n.º 1 do artigo anterior produz efeitos desde 1 de Novembro de 1976, podendo os encargos daí decorrentes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de sete.

2. Nos casos de aplicação por força do n.º 3 do artigo anterior, a data do início da produção de efeitos da tabela salarial será afixada nos acordos previstos.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 12 de Maio de 1977. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

Aviso para PE da acta adicional ao CCT para a ind. da construção civil do dist. da Horta, entre a Assoc. Comercial e Industrial do Dist. da Horta e o Sind. Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Dist. da Horta.

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão das condições de trabalho constantes da acta adicional ao CCT para a indústria da construção civil do distrito da Horta, celebrada entre a Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta e o Sindicato Nacional dos Operários da Construção Civil e Ofícios Correlativos do Distrito da Horta, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 1977, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam no distrito da Horta a indústria da construção civil e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, bem como aos trabalhadores não inscritos no sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal outorgante.

Nos termos do n.º 5 do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 874/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

Aviso para PE do CCT para o sector de conservas de peixe e outros produtos alimentares pelo frio

Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, para os efeitos do n.º 5 do mesmo artigo, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Livre dos Industriais pelo Frio e vários sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 1977, a fls. 813 e seguintes.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 do citado artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, tornará a referida convenção extensiva a todas as empresas que, exercendo qualquer actividade compreendida no âmbito sectorial da associação patronal outorgante, nela se não encontrem inscritas e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a Sointal e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito do acordo

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, de um lado, a Sointal — Sociedade de Iniciativas Turísticas Algarvias, S. A. R. L., e, do outro, os trabalhadores ao seu serviço que estejam filiados no Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos.

Cláusula 2.ª

Vigência e alteração do acordo

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 5, este acordo colectivo entra em vigor cinco dias após o da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo válido por dezoito meses, considerando-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos de tempo se não for denunciado por qualquer das partes contratantes com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo do período de vigência que estiver em curso.

2 — A denúncia do acordo tem como objectivo a sua revisão ou a sua substituição.

3 — O processo de revisão ou de substituição do texto deste acordo é regulado pela legislação em vigor à data da denúncia.

4 — Na falta de normas reguladoras do processo de revisão ou de substituição aplicar-se-ão as constantes das disposições transitórias deste acordo.

5 — Este acordo, no referente a remunerações, produz efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1977.

Cláusula 3.ª

Direito subsidiário

1 — Em todos os casos não previstos neste acordo aplica-se o disposto na lei reguladora do contrato individual de trabalho em vigor à data da revisão.

2 — Se, por força de promulgação de nova lei do contrato individual de trabalho ou de alterações da actualmente em vigor, for estabelecido um regime mais favorável aos trabalhadores do que o consignado neste acordo, o novo regime será imediatamente aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

3 — Poderá ser objecto de negociações entre as partes outorgantes a adaptação de uma ou várias cláusulas deste acordo com o fim exclusivo de as fazer corresponder às novas disposições legais.

4 — A adaptação efectuada ao abrigo do disposto no n.º 3 desta cláusula não se considera, para efeitos do disposto na cláusula 2.ª, revisão do acordo em vigor, pelo que o contrato revisto fica sujeito, para todos os efeitos, a denúncia, nos termos fixados na mesma cláusula.

CAPÍTULO II

Admissão, carteira profissional, quadros e acessos

Cláusula 4.ª

Condições de admissão e de provimento

1 — É condição indispensável à admissão, salvo o disposto nos números seguintes, a posse da respectiva carteira profissional ou documento que a substitua (título provisório).

2 — Não carecem de carteira profissional os trabalhadores que desempenharem funções não englobadas no grupo A (profissionais de banca) do n.º 1 da cláusula 9.ª deste acordo.

3 — A admissão de profissionais ao abrigo do n.º 3.º do artigo 5.º do regulamento da carteira profissional só poderá ser feita depois de a entidade patronal haver provado não ter profissionais nas condições previstas nos n.ºs 1.º e 2.º da mesma disposição legal.

4 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior desta cláusula devem satisfazer os requisitos gerais estabelecidos no respectivo regulamento da carteira profissional, para o exercício da profissão.

5 — Os lugares de chefe de partida e de fiscal-chefe serão providos pela empresa de entre os profissionais do grupo A constante do n.º 1 da cláusula 9.ª deste acordo, mesmo que sejam estranhos aos quadros da empresa, e sobre os quais não incida o condicionalismo previsto nas diversas alíneas do n.º 4 da cláusula 12.ª deste acordo.

6 — Na admissão de novos empregados terão preferência, em igualdade de circunstâncias, os trabalhadores desempregados constantes da respectiva lista elaborada pelo Sindicato, desde que se trate de profissionais que tenham carteira profissional. Só pode ser recusada a admissão se contra eles a empresa invocar alguma ou algumas das seguintes circunstâncias: ter sido despedido com justa causa; ter o trabalhador abandonado o lugar; haver sido condenado pela prática de crimes de furto, burla, roubo, abuso de confiança, quebra fraudulenta, falsidade e fogo posto.

7 — No caso de não haver desempregados ou estes não aceitarem o lugar terão preferência na admissão os trabalhadores devidamente habilitados que já se encontrem ao serviço da empresa.

Cláusula 5.ª

Cursos de aprendizagem

1 — O Sindicato, por sua iniciativa ou a solicitação da empresa, organizará os cursos cuja frequência é indispensável para ingresso na profissão.

2 — Os cursos funcionarão na sede do Sindicato ou em local a indicar por este, nomeadamente nas instalações da empresa, quando a mesma o solicite.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental, nos termos dos n.ºs 1 e 3 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho.

2 — Quanto aos pagadores estagiários haverá um período experimental de noventa dias, podendo a empresa, no decorrer deste acordo, contratá-los ou não livremente, depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

3 — Findo o período experimental, a admissão é definitiva, contando-se todavia o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

Cláusula 7.ª

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição aplicam-se as normas reguladoras do contrato a prazo.

Cláusula 8.ª

Restrições à admissão de trabalhadores para efeitos de substituição

É aplicável para a admissão de trabalhadores para efeitos de substituição o disposto no n.º 6 da cláusula 4.ª deste acordo.

Cláusula 9.ª

Secções, grupos e categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas seguintes secções, grupos e categorias:

SECÇÃO I

Trabalhadores das salas de jogos tradicionais

Grupo A — Profissionais de banca:

a) *Chefe de partida.* — O profissional que superintende, em representação da empresa, na direcção e fiscalização das salas de jogos;

b) *Fiscal-chefe.* — O profissional que coadjuva o chefe de partida, com as mesmas atribuições deste, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos;

c) *Chefe de banca.* — O profissional que dirige o funcionamento das mesas de jogo, fiscaliza todas as operações nelas efectuadas e colabora por forma a facilitar a correcta execução do serviço;

d) *Fiscal de banca.* — O profissional a quem compete, em especial, a verificação das marcações feitas pelos jogadores e que colabora com o chefe de banca;

e) *Pagador.* — O profissional a quem compete o lançamento da bola ou dados, baralhar as cartas e dá-las, recolha de fichas perdidas ao jogo e realização dos pagamentos das paradas e dos trocos.

Grupo B — Auxiliares de banca:

a) *Ficheiro fixo (caixa vendedora).* — O profissional que fornece fichas para as bancas e as vende, quer directamente, quer por intermédio dos ficheiros volantes;

b) *Ficheiro fixo (caixa compradora).* — O profissional que troca as fichas por dinheiro para depois as remeter ao ficheiro da caixa vendedora recebendo em troca as importâncias correspondentes;
c) *Ficheiro volante.* — O profissional que efectua a troca de dinheiro por fichas;
d) *Controlador de identificação.* — O profissional que efectua a identificação dos indivíduos que pretendem obter cartão para ingresso nas salas de jogos, sob a orientação dos serviços locais da Inspecção de Jogos;
e) *Contínuo.* — O profissional a quem, além das suas normais funções de auxílio à banca, também compete prestar serviços diversos aos parceiros e manter a sala de jogo num perfeito estado de limpeza;
f) *Porteiro.* — O profissional a quem compete identificar se os indivíduos que pretendem entrar nas salas de jogos estão em condições legais de o fazer.

SECÇÃO II

Trabalhadores das salas de máquinas automáticas «slot machines»

a) Vigilante-chefe;
b) Vigilante;
c) Caixa fixo;
d) Caixa volante;
e) Técnico de máquinas *slot machines;*
f) Contínuos;
g) Porteiros;
h) Controladores de identificação;

2 — A empresa que não tem nos seus quadros a categoria de chefe de banca do grupo A da secção I e as categorias das alíneas *a*) e *b*) da secção II reconhece-se o direito de não adoptar estas categorias e, portanto, de não as preencher.

3 — As funções que competem aos trabalhadores das categorias profissionais enumeradas na secção II serão em tempo oportuno descritas pelo Sindicato.

4 — O reconhecimento das categorias enumeradas nesta cláusula é feito, para os profissionais do grupo A, pela carteira profissional e, para os restantes trabalhadores, pela inscrição no respectivo quadro de pessoal.

5 — Na elaboração dos quadros de pessoal, dos mapas de horário de trabalho, das folhas de ordenados ou de qualquer outro documento em que haja de classificar-se os trabalhadores, a empresa deverá adoptar as designações previstas nesta cláusula.

6 — Caso o Sindicato venha a representar mais profissões do que aquelas a que este acordo se aplica, as partes outorgantes promoverão a extensão do presente acordo, com as necessárias adaptações a essas categorias profissionais, sem que, por esse facto, se deva considerar prejudicado o prazo de vigência do acordo no seu conjunto, nos termos do disposto na cláusula 2.ª deste acordo.

Cláusula 10.ª

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A organização do quadro do pessoal é da competência da empresa, que terá, todavia, de respeitar as proporções mínimas no que respeita a categorias, bem como de não alargar o quadro para além das dotações necessárias para um bom e normal funcionamento da zona, conforme o descrito na cláusula 11.ª deste acordo.

2 — A empresa obriga-se a enviar em quintuplicado à delegação competente do Ministério do Trabalho, dentro de sessenta dias após a entrada em vigor do acordo, e em Junho de cada ano, para verificação do quadro, uma relação nominal do pessoal ao seu serviço por ele abrangido, por categorias, de que constem os seguintes elementos relativamente a cada trabalhador: nome, número de sócio do Sindicato, de inscrição na Previdência, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias, categoria e ordenado respectivo.

3 — Da relação referida no número anterior, depois de visada pela competente delegação do Ministério do Trabalho, será enviado por esta um exemplar ao Sindicato outorgante.

4 — Um dos exemplares remetidos à delegação do Ministério do Trabalho será, depois de visado, devolvido à empresa, a qual o afixará na sala de estar dos trabalhadores. A relação deverá conter as retribuições pagas.

5 — Sempre que se der qualquer alteração na constituição do quadro, deverá a empresa comunicá-la, por escrito, às mesmas entidades no prazo de quinze dias.

6 — A empresa insoreverá ainda nos quadros do pessoal, no modelo adoptado pelo Sindicato outorgante, além dos trabalhadores em serviço militar ou na situação de doente os sinistrados e os admitidos a título condicional.

Cláusula 11.ª

Dotações e densidades

1 — No primeiro quadro de pessoal elaborado após a entrada em vigor do presente acordo deverão constar obrigatoriamente todos os trabalhadores ao serviço da empresa na data da abertura das negociações e filiados no Sindicato, salvo se tiver havido despedimento com justa causa.

2 — Sempre que a empresa entenda alterar o número de trabalhadores do quadro, terá previamente de consultar a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical, o qual emitirá a sua opinião justificada.

3 — É obrigatória a existência de:

a) Um chefe de partida por cada casino, sendo escolhido de entre os profissionais do

grupo A da secção I da cláusula 9.ª deste acordo, ainda que estranhos à empresa;

b) Um ou dois fiscais-chefes por cada casino, sendo estes escolhidos de entre profissionais do mesmo grupo da alínea anterior.

É reconhecida à empresa a faculdade de prover e ou exonerar livremente os lugares de chefes de partida e fiscais-chefes depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

4 — O número de profissionais classificados como chefes de banca e fiscais de banca não poderá ser superior a 40 % do número de pagadores.

5 — O número de ficheiros fixos e ficheiros volantes será o seguinte:

a) Ficheiros fixos (caixa compradora e caixa vendedora); não pode exceder o número de quatro por cada caixa:

b) Ficheiro volante; não poderão exceder o número de um por cada duas bancas, com arredondamento por excesso.

6 — Nas restantes categorias profissionais, o número de trabalhadores condicionar-se-á sempre ao estipulado no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 12.ª

Promoções

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria superior ou classe superior, dentro da mesma categoria.

2 — As funções de chefe de banca podem ser desempenhadas por fiscais de banca.

3 — As promoções, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 4.ª deste acordo e as motivadas por comprovada doença, são de iniciativa e vontade da empresa, obtido previamente o parecer da comissão de trabalhadores.

4 — Para efeitos de promoção deverá observar-se o seguinte:

a) A existência de vaga no quadro elaborado nos termos deste acordo;

b) Não ter sido o trabalhador punido, nos últimos cinco anos, com pena disciplinar superior à de repreensão registada;

c) Não haver sido o trabalhador condenado pela prática de algum dos crimes mencionados no n.º 6 da cláusula 4.ª deste acordo;

d) Possuir mais de cinco anos de antiguidade na profissão.

5 — Nas promoções, em princípio, deverão ter preferência os trabalhadores mais antigos na categoria e classe e, em caso de igualdade, o que estiver ao serviço da empresa há mais tempo.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

Direito ao recebimento das gratificações a que alude o Decreto Lei n.º 48 912

O direito de receber as gratificações em causa só é atribuído aos trabalhadores englobados nos grupos A e B da secção I (salas de jogos tradicionais) da cláusula 9.ª deste acordo, de conformidade com o despacho ministerial que estabelece as regras do sistema de distribuição das mesmas gratificações em concretização do disposto no Decreto-Lei n.º 48 912.

Cláusula 14.ª

Obrigações da empresa

A empresa é obrigada a:

a) Cumprir rigorosamente com as disposições do presente acordo;

b) Passar atestados de comportamento e de competência profissional, quando solicitados pelos trabalhadores;

c) Acatar as deliberações da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;

d) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

e) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, salvo o estipulado na cláusula 27.ª deste acordo, desde que tal não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da situação do trabalhador;

f) Facultar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando adequadas condições de trabalho, promovendo ou auxiliando acção de formação e aperfeiçoamento profissional apropriados;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

h) Dispensar, nos termos legais, os trabalhadores dirigentes de organismos sindicais ou membros de comissões instituídas por lei e pelo presente acordo para o exercício das suas funções;

i) Proceder com isenção e espírito de justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores, que, porém, só poderão ser punidos, salvo tratando-se de sanção de repreensão simples, depois de devidamente instaurado o competente inquérito escrito e ouvida a comissão de trabalhadores;

j) (Fardamento.) Fornecer de sua conta aos trabalhadores o vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e a fazenda, para eventual substituição de dois em dois anos, se necessário.

Cláusula 15.ª

Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
b) Obedecer à empresa em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções dadas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
c) Defender os legítimos interesses da empresa;
d) Respeitar a fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
f) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
g) Proceder de harmonia com o presente acordo em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a entidade patronal, o Sindicato e as comissões internas de tudo o que respeita a relações de trabalho;
i) Louvar e propor louvores, quando exerçam funções de chefia;
j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem ausentes por motivo de doença;
l) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões nele instituídas, em matéria da sua competência;
m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e aconselhá-los, a fim de os tornar profissionais aptos;
n) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea *b*) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes foi atribuída.

Cláusula 16.ª

Garantia dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou obrigações legais inerentes a este acordo, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
c) Diminuir a retribuição;
d) Transferir contra a sua vontade o trabalhador para outro casino;
e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços aos trabalhadores;
g) Despedir sem justa causa o trabalhador;
h) Punir o trabalhador sem prévio inquérito escrito e sem o parecer da comissão de trabalhadores, quando a pena aplicável exceda a repreensão simples.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada na cláusula 42.ª, n.º 3, alínea *a*).

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.ª

Competência da empresa

Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia por ela própria organizada.

A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical poderão solicitar qualquer alteração.

Cláusula 18.ª

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores abrangidos por este acordo será, em relação às categorias previstas na cláusula 9.ª, o seguinte:

a) Chefes de partida e fiscais-chefes (sem prejuízo de isenção de horário de trabalho) — oito horas de trabalho efectivo numa permanência de dez horas;
b) Chefes de banca e fiscais de banca — sete horas de trabalho efectivo numa permanência de dez horas;
c) Pagadores de banca — seis horas de trabalho efectivo numa permanência de nove horas;
d) Restantes trabalhadores — sete horas de trabalho efectivo numa permanência de dez horas.

2 — O período de trabalho contínuo para os profissionais mencionados na alínea *b*) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser superior a três horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

3 — O período de trabalho contínuo para os pagadores [alínea *c*) do n.º 1] não poderá ser superior a duas horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos entre dois períodos de trabalho.

4 — O período de trabalho contínuo para os trabalhadores mencionados na alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula não poderá ser superior a quatro horas consecutivas, não podendo as interrupções ser inferiores a trinta minutos em dois períodos de trabalho.

5 — Se as circunstâncias o justificarem, o período normal de trabalho efectivo para a categoria de pagador, referida na alínea *c*) do n.º 1 desta cláusula, poderá ser alargado até sete horas diárias numa permanência de dez horas.

6 — Nos casos em que os pagadores exerçam cumulativamente funções de fiscalização, o período de trabalho consecutivo pode ser de três horas, com o máximo de duas na função da sua categoria profissional.

7 — Em relação a todos os trabalhadores será atribuído um descanso para jantar de duas horas, o qual será contado como permanência.

8 — Deverá entender-se por período de permanência o tempo que decorre entre as horas estabelecidas no horário para a entrada e o momento da saída.

9 — Os trabalhadores terão direito, durante as interrupções referidas nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula, bem como no período mencionado no n.º 7 da mesma, a abandonar as instalações dos casinos.

Cláusula 19.ª

Redução dos períodos de permanência e de trabalho

1 — Na elaboração do horário de trabalho, os períodos de permanência e de trabalho estabelecidos serão, simultaneamente, períodos máximos e mínimos.

2 — Na elaboração do horário de trabalho, a redução de permanência a um trabalhador implica automaticamente igual redução aos restantes trabalhadores, nomeadamente de saúde, devidamente comprovadepois de ouvida a comissão de trabalhadores ou delegado sindical considerar que condições particulares, nomeadamente da saúde, devidamente comprovadas aconselham a redução do período de trabalho ou permanência a um trabalhador.

3 — Na prestação de trabalho efectivo, a empresa poderá estabelecer e regular o trabalho, desde que não altere a duração do período de permanência e o máximo do período de trabalho efectivo.

Cláusula 20.ª

Horário de trabalho

O horário de trabalho será elaborado pela empresa nos termos do clausulado neste acordo, ficando o mesmo sujeito à aprovação das entidades competentes.

Cláusula 21.ª

Tolerância de ponto

1 — Os trabalhadores devem iniciar e terminar o trabalho às horas pré-fixadas e estabelecidas no horário de trabalho, devendo dar entrada nas instalações do pessoal com uma antecipação de dez minutos.

2 — Não será considerada infracção ao horário de trabalho o facto de o trabalhador ser forçado a prolongar o seu serviço até quinze minutos para além de horário estabelecido, quando assim o justifique a natureza das operações a que está a proceder; porém, se o prolongamento exceder aquele tempo será todo ele contado como trabalho extraordinário.

Cláusula 22.ª

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderá ser requerida nos termos da lei isenção do horário de trabalho para os profissionais que exerçam funções de chefe de partida ou de fiscais-chefes.

2 — A retribuição especial, em função da isenção, não poderá ser inferior a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 23.ª

Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando, ocorrendo motivos justificados, a empresa obtenha o acordo do trabalhador.

3 — O trabalho extraordinário será registado em livros próprios imediatamente antes e depois, respectivamente, do seu início e do seu termo.

Cláusula 24.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário prestado em cada dia dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida de 50 % na primeira hora e de 100 % nas seguintes.

2 — Para efeitos desta cláusula entende-se por remuneração mensal o vencimento acrescido da garantia.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 25.ª

Vencimento mínimo mensal

1 — São os seguintes os vencimentos mínimos:

SECÇÃO I

Trabalhadores das salas de jogos tradicionais

Grupo A — Profissionais de banca:

a) Chefe de partida	15 000$00
b) Fiscal-chefe	9 500$00
c) Pagador-fiscal:	
1.º escalão	8 300$00
2.º escalão	7 800$00
3.º escalão	6 800$00

Grupo B — Auxiliares de banca:

a) Ficheiro fixo:	
1.º escalão	8 300$00
2.º escalão	7 800$00
3.º escalão	6 800$00
b) Fixeiro volante:	
1.º escalão	7 300$00
2.º escalão	6 800$00
3.º escalão	5 800$00
c) Controlador de identificação:	
1.º escalão	8 300$00
2.º escalão	7 800$00
3.º escalão	6 800$00
d) Porteiros e contínuos:	
1.º escalão	6 500$00
2.º escalão	6 000$00
3.º escalão	5 000$00

SECÇÃO II

Trabalhadores das salas de máquinas

a) Vigilante-chefe	10 000$00
b) Vigilante	8 000$00
c) Técnico de máquinas:	
1.º escalão	11 000$00
2.º escalão	10 500$00
3.º escalão	9 500$00
d) Caixa fixo:	
1.º escalão	9 000$00
2.º escalão	8 500$00
3.º escalão	7 500$00
e) Caixa volante:	
1.º escalão	8 000$00
2.º escalão	7 500$00
3.º escalão	6 500$00
f) Porteiros e contínuos:	
1.º escalão	7 500$00
2.º escalão	7 000$00
3.º escalão	6 000$00

2 — Os trabalhadores das alíneas escalonadas no número anterior serão enquadrados, de acordo com a sua antiguidade, em três escalões, que são os seguintes:

Escalão 1.º — A partir do início do 6.º ano.
Escalão 2.º — Desde o início do 2.º ano e até ao termo do 5.º ano.
Escalão 3.º — Desde a data de admissão e até ao termo do 1.º ano.

3 — Para efeitos de contagem de antiguidade considera-se que:

a) Uma anuidade corresponde a doze meses de trabalho efectivo ou ao período de tempo que venha a ser adoptado para o seu funcionamento anual;
b) A antiguidade de cada trabalhador será contada, para efeitos do disposto nesta cláusula, a partir da data do ingresso na profissão, independentemente da categoria profissional.

4 — Quando o profissional exerça as funções de fiscal de banca ou chefe de banca e essas funções estejam averbadas na carteira profissional auferirá o subsídio mensal de 1200$ calculado sobre o 1.º escalão do pagador fiscal.

5 — Quando nas funções de fiscal-chefe, devidamente averbadas na carteira profissional, se compreendam as de substituir o chefe de partida, por rotina de serviço, será atribuído o subsídio mensal de 1500$.

6 — Os trabalhadores dos grupos A e B da secção I do n.º 1 desta cláusula, abrangidos por este acordo, têm direito, mensalmente, verificada a situação prevista no número seguinte, à totalidade ou parte das seguintes quantias a ser pagas pela empresa, a título de garantias:

a) Chefe de partida, fiscais-chefes, chefes de banca, fiscais de banca e pagadores-fiscais do 1.º e 2.º escalão	9 000$00
b) Pagador-fiscal do 3.º escalão	6 000$00
c) Restantes categorias	2 000$00

7 — As quantias mencionadas no número anterior deverão ser pagas nas seguintes circunstâncias:

a) Na totalidade — quando as gratificações a que os trabalhadores têm direito ao abrigo do disposto na cláusula 13.ª não existam;
b) Parcialmente — quando as mesmas gratificações não atinjam o valor da garantia, caso em que a parte a ser paga é a diferença existente entre as efectivamente recebidas e o valor fixado a título de garantia.

8 — A empresa entregará no acto de pagamento o talão a que se refere o artigo 92.º do Decreto-Lei n.º 42 408, de 24 de Novembro de 1969.

9 — As retribuições fixadas nesta cláusula englobam já a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 26.ª

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de vencimento acrescido da respectiva garantia.

2 — Os trabalhadores que não tenham prestado no decorrer da época trabalho efectivo bem como nos anos de admissão e cessação receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — O subsídio deverá ser pago até ao dia 20 de Dezembro.

Cláusula 27.ª

Substituições temporárias

1 — Sempre que um profissional substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior passará a receber o ordenado do substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de um ano, o substituto manterá o direito à retribuição quando o substituído regressar à sua anterior função, salvo tratando-se de substituição motivada por doença ou serviço militar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.ª

Descanso semanal e feriados

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a dois dias de descanso semanal.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

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

3 — É ainda considerado feriado o feriado municipal da localidade onde estiver instalado o casino, ou, quando aquele não exista, o feriado distrital.

Cláusula 29.ª

Trabalho prestado em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago a 200% acrescendo ao vencimento mensal.

2 — Além do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a descansar num dos três dias imediatos, quando o trabalho tenha ocorrido no dia de descanso obrigatório.

3 — O descanso compensatório será gozado, na falta de marcação pela empresa, no terceiro dia útil imediato, estando o trabalhador nesse dia em regime de falta automaticamente justificada.

4 — Aplica-se ao trabalho prestado nos feriados o disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 30.ª

Duração de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar, nos termos da lei, trinta dias de férias pelo trabalho prestado no ano anterior.

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

3 — Os trabalhadores admitidos no 1.º semestre do ano civil têm direito a após o decurso do período experimental gozar dez dias de férias consecutivos.

Cláusula 31.ª

Pagamento do período de férias em caso de cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador as tiver já gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano em que se verifique a cessação.

Cláusula 32.ª

Subsídio de férias

1 — Será concedido a todos os trabalhadores abrangidos por este acordo um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição das férias, calculada esta nos termos do n.º 1 da cláusula 26.ª

2 — O subsídio será pago, no caso de as férias serem gozadas interpoladamente em partes desiguais, aquando do gozo do período de maior duração.

3 — O subsídio de férias dos trabalhadores abrangidos pelo n.º 3 da cláusula 30.ª será igual a um terço da remuneração mensal acrescida de igual percentagem da garantia.

Cláusula 33.ª

Férias seguidas e interpoladas

1 — O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos; todavia, com o acordo da empresa, poderá gozá-las em dois períodos interpolados.

2 — Caso as férias sejam gozadas interpoladamente, um dos períodos não pode ser inferior a uma semana.

Cláusula 34.ª

Época de férias

1 — A época de férias será a que for fixada no plano especialmente organizado pela empresa, de acordo com os interessados.

2 — O plano mencionado no número anterior deverá ser, sempre que possível, organizado de forma que, no decurso de quatro anos seguidos, o trabalhador tenha férias num mês de cada um dos trimestres do ano.

3 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, no caso de não haver prejuízo grave para a empresa.

4 — Na falta de acordo entre a empresa e o interessado, as férias serão fixadas por aquela entre os meses de Janeiro a Junho, inclusive, e Outubro a Dezembro, inclusive.

Cláusula 35.ª

Doença no período das férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que a empresa e o trabalhador acordarem, ou, na falta do acordo, logo após a alta. Se neste último caso os dias de férias em falta excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo neste último caso do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela empresa.

Cláusula 36.ª

Faltas

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

5 — Consideram-se justificadas as prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
b) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício das funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
c) Casamento — durante onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta — cinco dias consecutivos;
e) Falecimento de parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e ainda das pessoas que vivessem em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores — dois dias;
f) Nascimento de filhos — um dia;
g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino — os dias de realização das mesmas;
h) Doação de sangue a título gracioso — um dia.

6 — Todas as faltas, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia, durante o primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alínea *c*) e *g*) do número anterior, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro caso, e na véspera, no segundo.

7 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos indicados para a justificação, sob pena de as faltas se considerarem injustificadas.

8 — As faltas justificadas não determinam nem perda nem diminuição da remuneração nem do período de férias nem das restantes regalias, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 6, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Previdência respectivo;
c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 37.ª

Faltas injustificadas

1 — São faltas injustificadas todas as não previstas na cláusula anterior, bem como as que não tenham sido comunicadas à empresa nos termos do n.º 6 da mesma cláusula.

2 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas.

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

5 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 38.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito, sem que haja redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 39.ª

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria e antiguidade correspondentes, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência e do despacho ministerial sobre a distribuição das gratificações percebidas pelos trabalhadores da secção I — Sala de jogos tradicionais.

2 — Quando se pressuponha e se prove, através da empresa, da comissão de trabalhadores ou do delegado sindical, que o impedimento é abusivo e falho de veracidade, ao trabalhador em falta poderão ser aplicadas sanções, desde a perda de remuneração e garantias até ao despedimento com justa causa.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 40.ª

Causas de extinção do contrato

1 — O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;
b) Por caducidade;
c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
d) Por despedimento colectivo;
e) Por rescisão do trabalhador.

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

3 — A empresa é obrigada a readmitir na categoria que ocupava ou na que lhe competeria se se mantivesse ao serviço o trabalhador despedido a coberto de invocação de justa causa, se este o quiser, quando, por sentença transmitida em julgado, se houver decidido que tal invocação foi improcedente.

4 — O trabalhador pode optar pela indemnização nos termos da alínea *a*) do n.º 3 da cláusula 42.ª deste acordo.

5 — A partir do trânsito em julgado e até à efectiva readmissão, é a empresa responsável directa e pessoalmente por todas as remunerações, qualquer que seja a sua natureza, que o trabalhador auferia, em virtude do contrato de trabalho, à data do despedimento.

Cláusula 41.ª

Caducidade

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

a) Expirado o prazo para que foi estabelecido;
b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho;
c) Com a reforma do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o disposto na lei do contrato individual de trabalho sobre a estipulação de prazo com o fim de iludir as disposições dos contratos sem prazo, nem a passagem do contrato a sem prazo quando o trabalhador haja continuado ao serviço da empresa para além do prazo para que foi contratado.

Cláusula 42.ª

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo, quer não, comunicando à outra parte essa vontade por escrito.

2 — Constitui justa causa para rescisão do contrato pela entidade patronal a verificação dos comportamentos do trabalhador previstos nas alíneas *a*) a *n*) do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 41-C/76, de 7 de Dezembro, e por parte do trabalhador a ocorrência dos factos previstos no n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho.

3 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e seguintes da cláusula 40.ª deste acordo sobre invocação abusiva de justa causa, a parte que rescinde o contrato tem direito a ser indemnizada pela outra sempre que o fundamento implique responsabilidade para esta, com a indemnização correspondente a um mês de vencimento mais garantia por cada ano ou fracção de antiguidade na empresa, no limite mínimo de três meses.

4 — A invocação por parte da empresa deverá obedecer ao condicionalismo do Decreto-Lei n.º 841-C/76, de 7 de Dezembro, ou legislação que o venha a substituir.

Cláusula 43.ª

Rescisão do contrato sem justa causa por parte dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores que rescindirem o contrato sem justa causa deverão avisar, por escrito, a empresa com um ou dois meses de antecedência, consoante tenham menos ou mais de dois anos completos de serviço.

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

CAPÍTULO VIII

Comissão de conciliação e julgamento

Cláusula 44.ª

Comissão de conciliação e julgamento e comissão paritária

1 — As questões emergentes das relações individuais de trabalho serão obrigatoriamente objecto de tentativa de conciliação e/ou julgamento, a realizar perante a comissão de conciliação e julgamento criada ao abrigo do Decreto-Lei n.º 463/75, de 27 de Agosto.

2 — Para interpretações do presente acordo a requerimento de qualquer das partes é constituída, nos termos do n.º 1 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, uma comissão paritária composta por seis membros, sendo três designados pelo Sindicato (um por cada casino) e três pela entidade patronal.

Cláusula 45.ª

Comissão de trabalhadores

Compete à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, ao delegado sindical praticar todos os actos previstos neste acordo ou atribuídos por lei, nomeadamente:

a) Tomar conhecimento e pronunciar-se acerca das condições gerais de trabalho e instalações do pessoal;
b) Emitir pareceres, quando solicitada, sobre as normas técnicas que devem disciplinar a prática dos diversos jogos;
c) Tomar conhecimento dos mapas de apuramento diário das diversas secções de jogos do casino.

CAPÍTULO X

Apuramento diário dos resultados

Cláusula 46.ª

Apuramento diário dos resultados

1 — O apuramento dos resultados das bancas e das máquinas de jogos será feito diariamente pelos trabalhadores em serviço, no momento do encerramento.

2 — O apuramento será lançado em mapas próprios, elaborados em triplicado, dos quais será entregue o original à empresa, o duplicado à Inspecção de Jogos e o triplicado à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, ao delegado sindical.

CAPÍTULO XI

Previdência e abono de família

Cláusula 47.ª

Descontos

1 — A empresa e os trabalhadores ao seu serviço, abrangidos por este acordo, contribuirão para as caixas de previdência (ou órgão que eventualmente as possa vir a substituir) que os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

2 — Considera-se vencimento, para efeitos desta cláusula, exclusivamente a remuneração mensal.

CAPÍTULO XII

Higiene e conforto no trabalho

Cláusula 48.ª

Condições gerais de higiene

1 — As salas de trabalho e as destinadas a descanso dos trabalhadores devem ser dotadas de are-

jamento e conforto necessários ao exercício das profissões.

2 — Compete à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, ao delegado sindical proceder à apresentação de sugestões destinadas a assegurar tais condições.

3 — A empresa diligenciará proceder à execução das seguintes medidas, atendendo às suas disponibilidades financeiras:

a) Rectificar o sistema de iluminação eléctrica, em obediência às instruções da Organização Mundial de Saúde;
b) Rever a instalação de ar condicionado, de forma que este o seja de facto e sirva os fins a que se destina;
c) Dotar os profissionais com cadeiras adequadas ao bom exercício das suas profissões;
d) Dotar a actual sala de descanso com os requisitos indispensáveis ao conforto, convívio e, para fins informativo-culturais, apetrechá-la com um aparelho de televisão e um de rádio;
e) Criar outra sala, se possível anexa à anterior, exclusivamente destinada a repouso e leitura;
f) Dotar as comissões de trabalhadores com os meios próprios para o desempenho das suas funções.

Cláusula 49.ª

Indemnizações por acidentes de trabalho

Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo beneficiarão de indemnização legal por acidentes de trabalho, através de seguro especial, garantido pela empresa, e de acordo com a tabela e índice de desvalorização em vigor.

CAPÍTULO XIII

Recompensas e sanções

Cláusula 50.ª

Recompensas

1 — Aos trabalhadores que se distinguirem pela sua competência, zelo, dedicação ou serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

a) Louvor verbal;
b) Louvor escrito.

2 — As recompensas mencionadas deverão ser inscritas na folha de serviços do trabalhador e comunicadas à comissão de trabalhadores.

Cláusula 51.ª

Sanções disciplinares

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

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração;
d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas *b*), *c*) e *d*) do número anterior não podem ser aplicadas sem instauração do competente processo disciplinar e a sua execução deverá ter lugar nos quinze dias imediatos à decisão. Para aplicação da pena de despedimento deve observar-se o disposto no Decreto-Lei n.º 841-C/76.

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade das infracções e à culpabilidade do infractor.

4 — A pena prevista na alínea *c*) do n.º 1 desta cláusula não pode exceder por cada infracção doze dias e em cada ano civil o total de trinta dias.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 52.ª

Revisão do acordo

1 — A parte que denunciar o acordo deve enviar, simultaneamente, proposta de revisão ou de substituição.

2 — A resposta de aceitação, rejeição ou de contraproposta deverá ser recebida pela outra no prazo máximo de trinta dias, contados da data da recepção da proposta.

Cláusula 53.ª

Limites salariais

Nas tabelas de vencimentos compreendidas neste acordo colectivo de trabalho foram observados os limites fixados nos artigos 4.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 1977.

ANEXO

Níveis de qualificação

(Com base no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro)

Chefe de partida	0
Fiscal-chefe e vigilante-chefe	1.1
Chefe de banca, fiscal de banca, vigilante e técnico de máquinas	2.1

Pagador e pagador-fiscal	3.2
Controlador de identificação	4.1
Ficheiro fixo, ficheiro volante, caixa fixo e caixa volante	4.2
Contínuos e porteiros	6

Pela empresa Sointal — Sociedade de Iniciativas Turísticas Algarvias, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Ministério do Trabalho:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 31 de Maio de 1977, a fl. 49 do livro n.º 1, com o n.º 233, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre o Sind. Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Dist. do Porto e Assoc. dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e rescisão

Cláusula 1.ª

Área de aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

Este contrato obriga:

a) Todas as empresas da área de aplicação representadas pelas associações patronais e demais outorgantes;
b) Todos os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 3.ª

Vigência

1. O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, com excepção para a tabela salarial, que é vigente desde 1 de Janeiro de 1977.

2. Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

Cláusula 4.ª

Rescisão

1. Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou de alteração ao contrato colectivo de trabalho que deve ser feito à parte contrária por escrito com antecedência máxima de noventa dias.

2. A parte que recebe a proposta tem um período de trinta dias para responder, aceitando ou contrapropondo novo texto ou negociação sobre o da proposta.

3. Se, findo o prazo, não tiver havido resposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa da revisão ou alteração.

4. Havendo resposta da negociação ou contraproposta, iniciar-se-ão as negociações, no prazo de oito dias, contados da recepção destas, pelo período máximo de trinta dias.

5. O prazo referido no número anterior pode ser prorrogado por igual período de tempo, havendo acordo das partes.

CAPÍTULO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO I

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 5.ª

Princípio geral

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

Cláusula 6.ª

Direito à actividade sindical

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2. A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais de empresa serão regulados nos termos dos estatutos sindicais.

Cláusula 7.ª

Conceitos fundamentais

Para efeito desta secção entende-se por:

Dirigentes sindicais. — Os elementos da direcção, da mesa da assembleia geral do conselho fiscal e outros representantes de corpos gerentes previstos nos estatutos do Sindicato e os representantes das uniões, federações e confederações, bem como quaisquer outras associações ou organizações de carácter sindical.

Delegados sindicais. — Os representantes do Sindicato na empresa que ou são eleitos pelos trabalhadores, ou, na falta de eleição, são designados pelo Sindicato nos termos dos estatutos do Sindicato.

Comissão sindical de empresa. — Um órgão de sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

Comissão intersindical de empresa. — Organização dos delegados das comissões sindicais de empresa ou unidade de produção.

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantias

Cláusula 8.ª

Comunicação à empresa

1. As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, indicando os nomes dos respectivos membros, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais e intersindicais.

2. Igual procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de função.

Cláusula 9.ª

Competência dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais

1. Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa ou comissões intersindicais de delegados têm competência para interferir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
b) Esclarecer ou investigar nas condições que vierem a ser estabelecidas na lei toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
d) Fiscalizar o funcionamento de refeitórios, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
e) Vedar o acesso à chefia de indivíduos justificadamente considerados indesejáveis pelos trabalhadores que iriam chefiar, ouvidos estes;
f) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvidos os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;
g) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, ouvidos os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

2. Os delegados sindicais, as comissões sindicais e intersindicais de empresa, sempre que o julguem conveniente, podem recorrer à ajuda de técnicos para o concreto exercício dos poderes que lhe estão conferidos nos termos da lei.

3. Nos casos que incidam sobre a contabilidade da empresa, a presença do técnico ou técnicos mencionados no número anterior é sempre obrigatória.

Cláusula 10.ª

Direito de reunião

1. A assembleia da secção sindical de empresa (SSE) pode reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, do delegado sindical, comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalhos por turnos ou de trabalhos extraordinários.

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

3. As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas do mesmo modo referido no n.º 1.

Cláusula 11.ª

Reuniões com a entidade patronal

1. Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais de empresa e as entidades patronais reúnem-se sempre que uma ou outra parte, por acordo, o julguem conveniente.

2. A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado afixado nos locais de trabalho.

3. Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada pelas partes de que os delegados sindicais, a

comissão sindical de empresa ou comissão intersindical de delegados darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados nos locais de trabalho.

4. O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 13.ª

Cláusula 12.ª

Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1. Os dirigentes sindicais, elementos das comissões sindicais de empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2. Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador, por escrito.

3. Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm o direito de distribuir e de afixar no interior da empresa e em local apropriado textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores.

4. A empresa manterá inscritos nas folhas de férias e salários, a remeter à caixa de previdência e sindicato, o tempo de trabalho normal dos trabalhadores referidos em 1.

Cláusula 13.ª

Crédito de horas

1. Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de seis dias por mês para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

2. Os demais trabalhadores com funções sindicais ou da previdência dispõem de um crédito de dez horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

3. As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

4. Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectuado, para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

5. Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

6. A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais.

Cláusula 14.ª

Condições para o exercício do direito sindical

1. A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, e sempre que tal lhe seja comunicado por estes, pela comissão sindical ou intersindical;
b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de oitenta trabalhadores, uma sala situada no interior das instalações da empresa ou nas suas proximidades que seja apropriada ao exercício das suas funções;
c) Reconhecer o direito aos delegados sindicais de afixar no interior das empresas e em local para o efeito destinado textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar, dentro da empresa, a execução do presente contrato colectivo de trabalho.

CAPÍTULO III

«Contrôle» operário da produção

Cláusula 15.ª

Exercício do direito

Os trabalhadores têm o direito constitucional de exercer o *contrôle* operário nas empresas, nos termos que vierem a ser regulamentados na lei ordinária.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Generalidades

Cláusula 16.ª

Princípios gerais

1. Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

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

2. No acto de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador da categoria e ordenado que lhe são atribuídos e ainda sempre que este seja alterado. Caso o não faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

3. Sempre que uma empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, ser-lhe-á garantido o direito à antiguidade nela já adquirida, desde que o trabalhador dê conhecimento prévio, por escrito, no acto da admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade.

4. O disposto no número anterior aplica-se ainda quando seja admitido um trabalhador proveniente de uma empresa associada juridicamente para outra que a domine.

Cláusula 17.ª

Condições de admissão

1. As entidades patronais têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo nas condições estabelecidas neste contrato.

2. No preenchimento de qualquer lugar ou vaga ou por efeito de reconversão tecnológica, as entidades patronais darão preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais da mesma categoria que reúnam as condições para o exercício das funções e pela seguinte ordem:

a) Aos trabalhadores com contrato a prazo ou de substituição por tempo superior a doze meses;
b) Aos trabalhadores a que a empresa já tenha recorrido pela segunda vez e por tempo nunca inferior a trinta dias;
c) Aos trabalhadores inscritos nos serviços de colocação do Sindicato outorgante.

3. Para o efeito da alínea *c*) do número anterior, as empresas, sempre que desejem admitir pessoal, devem comunicar essa intenção ao Sindicato, com antecedência de oito dias em relação à data de admissão, salvo os casos de manifesta urgência, em que aquele prazo será de quarenta e oito horas.

4. As empresas só poderão contratar pessoal em regime de contrato a prazo nos termos da cláusula 114.ª

5. A existência de qualquer lugar ou vaga a preencher será dada a conhecer pela entidade patronal a todos os trabalhadores da empresa, através de avisos afixados nos locais habitualmente utilizados para comunicação com os trabalhadores.

Cláusula 18.ª

Readmissão

1. O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão deste trabalhador.

2. A denúncia ou rescisão do contrato de trabalho não implicará para efeito de eventual readmissão, perda da antiguidade adquirida pelo trabalhador até à data da denúncia ou rescisão.

3. O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado diploma, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, salvo actuação dolosa por parte do trabalhador.

Cláusula 19.ª

Período experimental

1. A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de trinta dias de trabalho efectivo.

2 — *a*) Durante os primeiros quinze dias de trabalho efectivo no período experimental a entidade patronal tem a faculdade de dispensar livremente o trabalhador.
b) Na segunda parte do período experimental cabe à maioria dos trabalhadores da secção respectiva pronunciar-se sobre a eventual dispensa do trabalhador.

3. A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde do início do período experimental, sem prejuízo do n.º 3 de cláusula 16.ª

4. Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador o mencionarem por escrito, no momento da admissão, e ainda no caso do n.º 3 da cláusula 16.ª

Cláusula 20.ª

Admissão de trabalhadores eventuais ou em tempo parcial

1. É vedado à empresa o recurso ao trabalho em regime eventual ou em tempo parcial, salvo o caso previsto na cláusula 21.ª, e o serviço de carga e descarga de matéria-prima.

2. Os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas após a entrada em vigor deste contrato, nas condições referidas no número anterior, terão de ser admitidos para o quadro permanente, a tempo inteiro, ou assinar contrato, nos termos da cláusula 115.ª

Cláusula 21.ª

Admissão para efeito de substituição

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

2. No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de quinze dias após o regresso daquele que substitui, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e a retribuição.

3. Enquanto subsistir o fundamento da admissão do trabalhador substituto, este apenas poderá ser dispensado com justa causa.

4. O não cumprimento da redução a escrito implica para a entidade patronal a obrigação de provar as condições em que o trabalhador foi contratado.

5. O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e a remuneração que a esta é atribuída no anexo I, mesmo depois da admissão se considerar definitiva.

6. Uma cópia do contrato de substituição deverá, obrigatoriamente, ser enviada ao Sindicato respectivo.

Cláusula 22.ª

Definição funcional de categorias

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

2. Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato, à data da sua entrada em vigor, serão obrigatoriamente reclassificados, nos termos do disposto no n.º 1 desta cláusula, no prazo de noventa dias, ouvida a comissão sindical da empresa ou, na falta desta, o Sindicato.

3. A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de harmonia com as funções por eles efectivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação dos trabalhadores e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio para igual trabalho: igual salário.

4. Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual de duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que for melhor remunerada.

5. Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal, através da comissão sindical da empresa e, na falta desta, recorrer, através do Sindicato, nos termos da cláusula seguinte.

6. A reclassificação feita pela entidade patronal torna-se definitiva se, no prazo de trinta dias após a sua comunicação, por escrito, ao trabalhador interessado, este não recorrer dela para a comissão a que se refere o cláusula seguinte.

Cláusula 23.ª

Novas categorias

1. Sempre que não seja possível enquadrar em alguma das profissões definidas no anexo II as funções de um trabalhador, deverá ser criada uma comissão paritária do Sindicato e associação patronal outorgante, para se pronunciarem, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.

2. A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de dez dias, após qualquer interessado, por intermédio das suas associações, ter apresentado à parte contrária um pedido para criação de novas categorias profissionais ou reclassificação.

3. No exercício da competência que lhe é atribuída pelo n.º 1, deverá essa comissão determinar a equiparação da situação em apreço a algumas das profissões ou categorias já existentes, para efeitos de retribuição mínima.

4. As novas profissões e categorias, suas retribuições, definições e atribuições, consideram-se parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

5. Fica proibido às entidades patronais atribuírem às categorias previstas neste contrato designações diferentes das estabelecidas no anexo II, independentemente do previsto nesta cláusula.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 24.ª

Princípio geral

1. São aprendizes os maiores de 14 anos que, ao mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos e a prática necessária para o desempenho de um posto de trabalho na indústria.

2. A entidade patronal obriga-se a dar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de ensino apropriados, quando existam na região.

3. A categoria de aprendiz será apenas permitida:

a) *Na indústria de moagem.* — Reparador, carpinteiro, condutor de máquinas de moagem, condutor de silos, estriador de cilindros, fiel de armazém e empacotadeira;

b) *Na indústria de massas alimentícias.* — Reparador, carpinteiro, condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento, maquinista de caldeira, fiel de armazém e empacotadeira;

c) *Na indústria de descasque de arroz.* — Condutor de descasque, carpinteiro, condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento e empacotadeira;

d) *Na indústria de alimentos compostos.* — Adesão e mistura, operador de moinhos, granulador e pesador de concentrados, operador de melaçagem e empilhador.

4. Haverá um período de tirocínio de seis meses para os trabalhadores com curso oficial ou particular adequado, superiormente reconhecido, com a remuneração de titular.

Cláusula 25.ª

Duração e remuneração

A duração da aprendizagem e a sua remuneração nas categorias que, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior a requeiram, é regulada conforme a tabela

a seguir indicada e relativamente ao salário real correspondente à categoria para que o aprendiz tirocina:

Admissão	Duração	Remuneração — Percentagem do salário real
Dos 14 aos 15 anos	24 meses	60
Dos 15 aos 16 anos	18 meses	70
Dos 16 aos 17 anos	12 meses	80
Mais de 17 anos	8 meses	90

Cláusula 26.ª

Quadro de densidades

1. O número de aprendizes não poderá exceder 20 % dos profissionais respectivos especializados, quer em cada secção, quer no total da empresa, com arredondamento por excesso.

2. Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado na mesma categoria a qualquer empresa do mesmo ramo, passível de ser inscrita nas associações patronais outorgantes.

3. Para efeito do disposto no número anterior, as empresas são obrigadas a remeter ao Sindicato os elementos requisitados por este.

Cláusula 27.ª

Certificado de aprendizagem

Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz ser-lhe-á sempre passado, pela entidade patronal, um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com a indicação da categoria ou categorias em que se verificou.

SECÇÃO III

Quadro do pessoal

Cláusula 28.ª

Competência

1. A organização do quadro do pessoal é da competência das entidades patronais, de acordo com as regras definidas neste contrato colectivo de trabalho.

2. As vagas que eventualmente se verificarem no quadro do pessoal, deverão ser preenchidas no prazo de quinze dias, salvo se, por virtude do novo plano de exploração ou modernização das instalações, não se tornar necessário tal preenchimento.

3. Nenhum método novo ou plano de exploração, que importe aumento de cargas de trabalho, pode ser posto em execução sem audiência prévia das comissões sindicais de empresa e/ou Sindicato.

4. Qualquer alteração ao quadro de pessoal deverá ser comunicada ao Sindicato respectivo no prazo de vinte dias a contar da data em que tiver ocorrido.

Cláusula 29.ª

Dotações mínimas

São sempre obrigatórias as seguintes categorias profissionais para cada indústria:

Indústria de moagem:

Moleiro ou técnico de fabrico;
Ajudante de moleiro ou técnico de fabrico;
Fiel de armazém;
Condutor de máquinas de moagem;
Ensacador;
Outras categorias — Devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa e segundo o grau de fabrico.

Indústria de massas alimentícias:

Técnico de fabrico;
Ajudante de técnico de fabrico;
Fiel de armazém, para as fábricas com produção de massas alimentícias mensal superior a 120 000 kg;
Maquinista de caldeiras.

(Quando as empresas laborem por turnos é sempre obrigatória a presença de um técnico de fabrico ou ajudante de técnico de fabrico e do maquinista de caldeira.)

Outras categorias — Devem ser preenchidas de harmonia com as necessidades de cada empresa e segundo o grau de fabrico.

Indústria de descasque de arroz:

Técnico de fabrico (condutor de descasque);
Ajudante de técnico de fabrico (condutor de descasque);
Fiel de armazém, para as empresas com dez ou mais trabalhadores.

Indústria de alimentos compostos:

Encarregado de fabrico;
Ajudante de encarregado de fabrico, excepto para as empresas que laborem com produção anual igual ou inferior a 10 000 t;
Adesão e mistura;
Granulador, quando haja granuladora;
Alimentador de silos, excepto nas empresas em que a ensilagem seja automática.

Nota. — Nas empresas que laborem em regime de turnos é sempre obrigatória a presença em cada turno de um responsável pelo fabrico. Sempre que um trabalhador de categoria inferior exerça estas funções terá direito a receber a remuneração do ajudante de encarregado de fabrico.

Cláusula 30.ª

Prazos e elaboração do quadro

1. Para efeitos da cláusula anterior, a entidade patronal terá de afixar, anualmente, até 30 de Janeiro e referido a 31 de Dezembro do ano anterior e no prazo de noventa dias após a entrada em vigor deste contrato ou de quaisquer alterações ao mesmo, o número de trabalhadores que constituem o seu quadro de pessoal.

2. No prazo máximo de oito dias após a elaboração do quadro, a entidade patronal tem de afixá-lo em local bem visível, durante um período não inferior a dez nem superior a quinze dias, entregando uma cópia à comissão sindical de empresa ou delegado sindical e, na falta destes, ao Sindicato.

3. Nos cinco dias úteis imediatamente seguintes ao período referido no número anterior, a comissão sindical de empresa ou o delegado sindical e a entidade patronal reunir-se-ão para apreciação do quadro. Desta reunião será elaborada uma acta.

4. No prazo de dez dias após a realização da reunião referida no n.º 3, a entidade patronal remeterá sete exemplares do quadro do pessoal, de modelo a definir pelas partes, e a acta da respectiva reunião à Delegação do Ministério do Trabalho, ou, em Lisboa, à 1.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho. Deve ainda enviar um exemplar do quadro e um da acta ao Sindicato.

Cláusula 31.ª

Constituição do quadro

1. O mapa do pessoal será elaborado de modo que os trabalhadores fiquem agrupados por categorias profissionais e conterá, obrigatoriamente, os seguintes elementos:

Nome, data do nascimento, habilitações literárias, número de sócio do sindicato, número de sócio da caixa de previdência, tempo de serviço na indústria, data de admissão na empresa, data da última promoção, categoria profissional e remuneração.

2. Com o primeiro mapa de pessoal a remeter após a entrada em vigor do presente contrato, as empresas obrigam-se a enviar ao Sindicato uma relação nominal dos trabalhadores e a respectiva residência.

Cláusula 32.ª

Aprovação do quadro

1. O quadro será aprovado pela delegação do Ministério do Trabalho mediante parecer favorável do Sindicato.

2. Depois de visados, os exemplares serão enviados pelas delegações do Ministério do Trabalho e, em Lisboa, pela 1.ª Repartição, às seguintes entidades:

a) Dois exemplares à empresa e um à associação patronal respectiva;
b) Um exemplar para cada um dos seguintes organismos:

Federações sindicais;
Sindicato;
Caixa de previdência.

3. A empresa tem de afixar, em local bem visível, acordado com a comissão sindical de empresa ou com o delegado sindical, o quadro do pessoal, depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho.

Cláusula 33.ª

Princípios do preenchimento de vagas por promoção interna

1. Sendo necessário preencher uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2. Para este feito será sempre ouvida a comissão sindical de empresa ou o delegado sindical e, na sua falta, o sindicato outorgante.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 34.ª

Deveres da entidade patronal

1. São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho e observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
b) Tratar com respeito os seus colaboradores e sempre que tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
c) Permitir aos trabalhadores nas condições estabelecidas neste contrato a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;
d) Facilitar o exercício de cargos de organismos sindicais ou instituições de previdência nos termos da lei e deste contrato;
e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhe todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato colectivo de trabalho, quando lhe sejam pedidos;
f) Exigir dos trabalhadores com funções de chefia a maior correcção no tratamento dos seus subordinados;
g) Enviar ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 de cada mês, acompanhado dos mapas de quotização, conforme modelo a definir pelas partes;
h) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho, as leis do trabalho vigente e facultar a consulta do cadastro individual, sempre que o respectivo trabalhador o solicite.

2. Conjuntamente com o mapa de quotizações as empresas ficam obrigadas, desde que do facto tenham conhecimento, a comunicar ao Sindicato outorgante a nova residência dos trabalhadores já inscritos ou inscritos pela primeira vez.

Cláusula 35.ª

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

a) Executar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;
b) Tratar com respeito a entidade patronal e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e directrizes emitidas dentro dos limites dos poderes de direcção definidos neste contrato colectivo de trabalho e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;
c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente contrato colectivo de trabalho e da lei;
d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;
e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização nem exercer, directa ou indirectamente, actividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao *contrôle* de produção e a todas as actividades inerentes a uma aturada vigilância sobre actos de eventual sabotagem económica;
g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhe estiver confiado;
h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;
i) Cumprir integralmente as disposições deste contrato colectivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 36.ª

Garantias dos trabalhadores

1. É proibido às entidades patronais:

a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho dele e dos seus companheiros;
c) Diminuir a retribuição do trabalho por qualquer forma, directa ou indirectamente;
d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
h) Restringir a alguns trabalhadores o uso de serviços por ela criados;
i) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
j) Obrigar a trabalhadora, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte ou contacto com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração;
k) A prática do *lock-out;*
l) Opor-se ao exercício do *contrôle* de gestão tal como vem definido constitucionalmente e vier a ser regulamentado na lei ordinária.

2. A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe indemnização fixada na cláusula 108.ª

3. Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas *c*) e *d*) no n.º 1 e se tiver havido prévia homologação da delegação da Secretaria de Estudo do Trabalho com a concordância do trabalhador e do Sindicato, por escrito.

Cláusula 37.ª

Alteração da entidade patronal

1. Em caso de transmissão de exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir das existentes a elas associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste contrato colectivo de trabalho, salvo se o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais. Ressalvam-se, porém, os regimes mais favoráveis. Os casos omissos serão regulados nos termos da lei geral.

2. As novas entidades patronais são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos de trabalho hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3. Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade, durante trinta dias anteriores à alteração, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual

se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos. Os trabalhadores ausentes por motivo justificado devem ser notificados por carta registada para o local de domicílio actual conhecido, sendo obrigatório para todos os trabalhadores, avisados por escrito, declarar os créditos no prazo de trinta dias, sem prejuízo do prazo referido na parte final do n.º 2.

4. Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula são uniformizadas as condições de prestação de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria, no prazo máximo de três meses, se se tratar de empresas dos sectores industriais abrangidos por este contrato colectivo de trabalho.

SECÇÃO II

Transferência do local de trabalho

Cláusula 38.ª

Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata de retribuição.

Cláusula 39.ª

Transferências colectivas por mudança total ou parcial do estabelecimento

1. A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento donde constem as condições e termos dessa transferência.

2. O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 108.ª, no mínimo de três meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3. Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4. A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo.
Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o Sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5. Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo de renda da habitação, que será pago em recibo separado.

Cláusula 40.ª

Transferências individuais

1. Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2. A transferência do trabalhador, nos termos do número anterior, será feita nos termos dos n.ºs 1, *in fine*, e 5 da cláusula anterior.

3. O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas na cláusula 108.ª, no mínimo de três meses, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

SECÇÃO III

Deslocações

Cláusula 41.ª

Princípio geral

São deslocações em serviço os movimentos para fora das localidades onde o trabalhador preste, normalmente, serviço por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

Cláusula 42.ª

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 43.ª

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

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

a) Ao pagamento das despesas de transporte;
b) Ao pagamento das refeições que se tornarem necessárias, sempre que a deslocação se inicie ou mantenha fora do período normal de trabalho;
c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 77.ª

Cláusula 44.ª

Grandes deslocações

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

Cláusula 45.ª

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

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

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

Cláusula 46.ª

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente

1. As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direito:

a) À retribuição que auferia no local de trabalho habitual;
b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 50$/dia;
c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;
d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a quatro dias úteis por cada período de trinta dias consecutivos de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
e) A deslocação do cônjuge e dos filhos menores para a localidade onde se encontra o deslocado, com pagamento das despesas de transporte e alojamento adequado, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea *d*);
f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho extraordinário, de acordo com a cláusula 77.ª

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

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

Cláusula 47.ª

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações fora do continente

As grandes deslocações para o estrangeiro e ilhas adjacentes dão aos trabalhadores direito:

a) A uma retribuição igual à praticada no local da deslocação, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria equivalente, nunca inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local de trabalho habitual;
b) A uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local de trabalho habitual, e devida a contar da data da partida até à chegada;
c) Ao pagamento, por parte da empresa, de todos os impostos e contribuições legais no local de trabalho, sempre que legalmente for permitido;
d) Alojamento e alimentação, a pagar mediante recibo, e transporte de e para o trabalho;
e) Ao pagamento das viagens e regresso imediato, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais.

Cláusula 48.ª

Seguros nas deslocações fora do continente

1. O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, num valor equivalente a vinte anos da sua retribuição anual, calculada na base da retribuição auferida nos últimos doze meses que antecederam a deslocação, com limite máximo de 2000 contos.

2. Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de risco de viagem, no valor de 1000 contos.

Cláusula 49.ª

Seguros nas grandes deslocações dentro do continente

1. O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, num valor equivalente a dez anos da sua retribuição anual, calculado na base da retribuição auferida nos últimos doze meses que antecederam a deslocação, com limite máximo de 2000 contos.

2. Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de risco de viagem, no valor de 1000 contos.

Cláusula 50.ª

Período de inactividade

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados, em trabalho fora do local, subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 51.ª

Férias dos trabalhadores deslocados

1. Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, bem como das férias suplementares previstas nesta secção.

2. À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não

podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo da viagem de ida e volta até à sua residência habitual, antes da deslocação.

3. Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias e/ou de licença suplementar.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Regime de trabalho

Cláusula 52.ª

Princípio geral

1. A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo enquanto durar o seu contrato de trabalho, salvo casos de força maior, nomeadamente a falta de matéria-prima ou energia, devidamente reconhecidos pelo Ministério do Trabalho ou outras entidades oficiais competentes, após consulta ao Sindicato.

2. Nos casos de força maior previstos no número anterior, a manutenção das regalias a que os trabalhadores têm direito deverá ser estabelecida pelo Ministério do Trabalho e pelo Ministério da Coordenação Económica, ouvidos o Sindicato e a associação patronal.

3. Em qualquer caso, a entidade patronal fica obrigada a garantir aos trabalhadores todas as regalias a que os mesmos tinham direito até decisão das entidades oficiais, por um prazo máximo de sessenta dias, salvo o caso de impossibilidade económica de cada empresa, devidamente reconhecida pelas entidades competentes.

Cláusula 53.ª

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1. As empresas obrigam-se a garantir trabalho aos trabalhadores com incapacidade parcial temporária ou permanente, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2. Caso a empresa não pretenda a continuação do contrato de trabalho fica obrigada a pagar-lhe uma pensão complementar do subsídio que o trabalhador receba de qualquer instituição, até ao montante do ordenado que lhe competir, actualizável nos termos das sucessivas revisões dos contratos colectivos de trabalho e até à idade da reforma.

3. Será permitida à entidade patronal a reclassificação dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzido, com acordo do Sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

4. A pensão será reduzida, relativamente às empresas de manifesta debilidade económica, com acordo do Sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

Cláusula 54.ª

Condições especiais

As empresas são obrigadas a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas e um fato de trabalho por ano a todos os profissionais, que ficam como depositários deles, substituindo-se sempre em casos justificados.

Cláusula 55.ª

Formas de trabalho proibido

Não é permitido o trabalho de empreitada, à peça ou por tarefa.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 56.ª

Princípio geral

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como intervalos de descanso.

Cláusula 57.ª

Fixação do horário de trabalho

1. Dentro dos limites decorrentes do presente contrato, compete à entidade patronal fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2. É proibida a isenção do horário de trabalho, excepto para as categorias de moleiro ou técnico de fabrico, nas indústrias de moagem de trigo, em que poderá ser concedida, ouvido o trabalhador, a comissão sindical e o Sindicato.

3. As comissões sindicais de empresa constituídas ou o Sindicato outorgante devem, obrigatoriamente, pronunciar-se sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

Cláusula 58.ª

Período normal de trabalho

1. O período normal de trabalho semanal do pessoal é de quarenta e cinco horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2. A duração do trabalho normal, em cada dia, não poderá exceder nove horas.

Cláusula 59.ª

Interrupção do período normal de trabalho

1. O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo, de duração não inferior a

uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2. Na parte média de cada um dos períodos referidos no número anterior, os trabalhadores têm direito a uma pausa de dez minutos, desde que não afecte o normal funcionamento do serviço.

3. Mediante o parecer favorável dos trabalhadores, através das comissões sindicais de empresa ou dos delegados sindicais, poderá ser reduzido ou dispensado o intervalo de descanso, mas somente quando tal se mostre manifestamente favorável aos interesses dos trabalhadores.

Cláusula 60.ª

Início da laboração e tolerâncias

1. A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2. O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3. Haverá uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais, para os trabalhadores que se tenham atrasado, justificadamente, no início de cada um dos períodos de laboração, cabendo à comissão sindical de empresa ou delegado sindical e, na falta destes, ao Sindicato, conjuntamente com a entidade patronal, a apreciação de todos os casos de abuso cometidos à sombra deste preceito.

4. Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de *contrôle* de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Cláusula 61.ª

Trabalho por turnos

1. Sempre que o período normal de laboração se inicie antes das 7 e termine depois das 20 horas deverão ser organizados horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos.

2. As empresas podem utilizar horários de trabalho em regime de turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções.

3. A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 62.ª

Laboração em turnos

As empresas ou as suas secções que laborem em dois turnos têm de observar o seguinte regime:

a) O trabalho não pode iniciar-se antes das 6 horas, não podendo a laboração efectiva exceder as 18 horas;

b) O primeiro turno não pode iniciar a sua laboração antes das 6 horas de segunda-feira.

Cláusula 63.ª

Turnos rotativos

1. Entende-se trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

2. Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a uma interrução de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade de laboração.

3. Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

4. As escalas de turnos deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

Cláusula 64.ª

Trabalho nocturno

1. Considera-se trabalho nocturno o trabalho compreendido entre as 20 e as 8 horas, salvo quando o trabalho se inicie às 7 horas.

2. Às mulheres só é permitido trabalho no período entre as 6 e as 23 horas.

3. Os menores de 18 anos só poderão trabalhar entre as 6 e as 23 horas.

Cláusula 65.ª

Trabalho extraordinário

1. Considera-se trabalho extraordinário o período de trabalho pestado fora do período normal, nos termos da cláusula 58.ª

2. A prestação de trabalho extraordinário não é obrigatória, salvo nos casos de força maior e de recepção de matéria-prima, ouvida a comissão sindical ou delegado sindical, ou, na falta destes, o Sindicato.

Cláusula 66.ª

Limites à prestação do trabalho extraordinário

1. Ao trabalhador é vedado fazer mais que duas horas de trabalho extraordinário diário e cem horas anuais, salvo quando se tratar de recepção de matérias-primas, em que este limite poderá ser ultrapassado, mediante prévio acordo da comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, do Sindicato.

2. O trabalho extraordinário fica sujeito às condições prescritas na cláusula anterior e ainda:

a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência de vinte e quatro horas e este ter dado o seu acordo, salvo casos de manifesta urgência;

b) Ser concedido um período de descanso de quinze minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado cinco horas de trabalho consecutivo;
c) Ser garantido pela entidade patronal o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar um transporte normal, quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine entre as 20 e as 7 horas e a residência do trabalhador fique a 3 ou mais quilómetros do local de trabalho.

3. É proibido prestar trabalho extraordinário sempre que o trabalhador labore em regime de turnos, salvo situações específicas, completamente anormais ou imprevistas.

Cláusula 67.ª

Trabalho extraordinário no período da refeição

1. Quando, em virtude da prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador ficar impedido de tomar as refeições nos locais e condições habituais, terá direito ao pagamento destas, a expensas da entidade patronal.

2. Consideram-se períodos de refeição os seguintes: das 0 às 2, das 7 às 9, das 12 às 14 e das 19 às 21 horas.

CAPÍTULO VII

Regulamentos internos

Cláusula 68.ª

Princípios gerais

1. Dentro dos limites decorrentes deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado trabalho.

2. As empresas poderão elaborar regulamentos internos, donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, conforme o estipulado neste contrato.

3. Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação da comissão sindical ou do Sindicato e depois de obtida a concordância da maioria dos trabalhadores da empresa.

4. Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, será enviada ao Sindicato.

5. As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tomar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 69.ª

Matérias a regulamentar

São matérias de regulamentação obrigatória, nos termos da cláusula anterior:

a) Admissão;
b) Organização de trabalho na empresa;
c) Horários que se pratiquem;
d) Regras a observar no trabalho;
e) Regimes especiais de retribuição;
f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
g) Estabelecimento das condições na compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecidos, quando fornecidos pela empresa;
h) Regime de aprendizagem;
i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
j) Regime de faltas e sua justificação;
l) Organização dos serviços de higiene e segurança;
m) Penalidades;
n) Assistência médica;
o) Trâmites do processo disciplinar.

CAPÍTULO VIII

Da retribuição

Cláusula 70.ª

Princípio geral

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

2. As remunerações mínimas mensais a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito são as constantes no anexo I, de harmonia com a respectiva indústria.

3. Para calcular o salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

4. Para efeito de desconto de salários, deverá ser calculado o salário/hora de acordo com a fórmula prevista no número anterior, multiplicando-se em seguida pelo número de horas de trabalho prestadas no mês.

Cláusula 71.ª

Remuneração durante a substituição

1. Sempre que o trabalhador substitua, efectivamente, outro que auferia remuneração mais elevada, tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, que será processado em recibo separado, desde que essa substituição dure, pelo menos, um dia.

2. O estipulado no número anterior aplica-se ainda aos aprendizes que substituam qualquer trabalhador ausente.

3. Verificada a permanência do trabalhador nas funções do trabalhador substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo na categoria, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve

no exercício das novas funções noventa dias seguidos ou interpolados, no espaço de doze meses, salvo nos casos de doença e acidente de trabalho, em que aquele prazo será de cento e oitenta dias.

4. O trabalhador substituto só poderá deixar as funções do substituído quando este regresse ao desempenho das suas funções.

Cláusula 72.ª

Pagamento das retribuições

1. O pagamento deve ser efectuado até ao último dia de trabalho do período a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário, nos termos do presente contrato colectivo de trabalho.

2. A entidade patronal garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3. Em caso de interrupção de trabalho, alheia à contade dos trabalhadores, é-lhes sempre devida a remuneração enquanto estes se mantiverem nos seus locais de trabalho.

4. Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são remunerados ao mês.

Cláusula 73.ª

Folhas de salários

1. As entidades patronais deverão organizar folhas de salários, das quais constem, pelo menos:

a) Os nomes completos e os números de inscrição no Sindicato e na respectiva instituição de previdência dos trabalhadores ao seu serviço;
b) Categoria profissional;
c) A discriminação relativa ao trabalho normal, horas extraordinárias e trabalho nocturno;
d) O montante dos ordenados ou salários devidos a cada profissional, os descontos legais e o líquido a pagar.

2. Os modelos das folhas de salários enunciadas nesta cláusula serão estabelecidos nos termos a definir pelas partes.

Cláusula 74.ª

Documento a entregar ao trabalhador

1. No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador um documento donde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição no Sindicato e na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e nocturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2. Com o acordo do trabalhador reduzido a escrito, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior.

Cláusula 75.ª

Formas de pagamento proibidas

Não é permitido o pagamento de salários pelo sistema de tarefa ou empreitada, nem o pagamento de prémios de produção.

Cláusula 76.ª

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno, tal como é definido no n.º 1 da cláusula 64.ª, é remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 77.ª

Remuneração do trabalho extraordinário

1. O trabalho extraordinário será pago:

a) Com o aumento de 100 % sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;
b) Com 200 % em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios, para além da remuneração prevista na cláusula 82.ª

2. O disposto na alínea *b*) do número anterior não se aplicará em casos completamente anormais ou imprevistos devidamente reconhecidos pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o Sindicato.

Cláusula 78.ª

13.º mês

1. Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um 13.º mês, correspondente a um mês de retribuição, nos termos da cláusula 70.ª

2. O 13.º mês será pago até ao dia 15 do mês de Dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais.

3. Com referência ao ano de admissão e ao ano da cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do trabalho prestado.

4. Para efeito do cálculo da retribuição variável, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou durante o tempo de duração do contrato se inferior a doze meses.

5. Para efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a quinze dias de calendário conta-se sempre como um mês.

Cláusula 79.ª

13.º mês para os trabalhadores militares

1. Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber com antecedência de quinze dias, referentes ao dia do ingresso, um valor referente ao 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2. Os trabalhadores que regressem do serviço militar durante o 1.º semestre têm direito ao 13.º mês completo, nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

3. Os trabalhadores que regressem do serviço militar durante o 2.º semestre terão direito a um valor referente ao 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 80.ª

Princípio geral

O dia de descanso semanal é o domingo, salvo o previsto no n.º 1 da cláusula seguinte.

Cláusula 81.ª

Descanso semanal e trabalho por turnos

1. Nas empresas ou secções que trabalhem em regime de laboração contínua, os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso consecutivos após sete dias de trabalho.

2. As entidades patronais deverão fazer coincidir periodicamente com o domingo um dos dias de descanso semanal a que se refere o número anterior.

3. Nas empresas ou secções que não laborem ao domingo, o regime de três turnos rotativos poderá, eventualmente, exceder as quarenta e cinco horas semanais, desde que cada trabalhador não ultrapasse, em média, quarenta e cinco horas de trabalho, por semana, no conjunto das três rotações. O estabelecimento de horários especiais deste tipo deverá merecer o acordo da comissão sindical ou do delegado sindical, ou, na falta destes, do Sindicato.

Cláusula 82.ª

Trabalho nos dias de descanso semanal

1. O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar será pago pelo triplo da retribuição normal. Para efeito deste número, a remuneração diária é $^1/_{30}$ da remuneração mensal.

2. O trabalhador que prestar serviço em dias de descanso semanal terá direito a descansar dois dias na semana seguinte.

3. As entidades patronais devem possuir um registo de horas de trabalho prestado nos dias referidos nos números anteriores.

Cláusula 83.ª

Feriados

1. São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal, os seguintes dias:

Feriados concedidos pela entidade patronal:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
10 de Junho;
Corpo de Deus;
15 de Agosto;
1 de Novembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

2. O feriado municipal poderá ser substituído por outro do concelho vizinho, desde que a maioria dos trabalhadores o prefira.

3. É expressamente vedado à entidade patronal compensar com trabalho extraordinário os feriados previstos no n.º 1.

4. Entende-se por remuneração normal a que o trabalhador auferia se estivesse efectivamente ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 84.ª

Aquisição do direito a férias

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

2. O direito a férias, bem como o direito ao respectivo subsídio, vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente ao ano de admissão.

3. Porém, o disposto no número anterior é excepcionado nos termos e pelas condições seguintes:

a) Os trabalhadores, no ano de admissão, terão direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, até ao início do gozo de férias, e subsídio correspondente;
b) Os trabalhadores que gozarem férias nas condições da alínea *a*) escolherão, de acordo com a entidade patronal, a época das mesmas e, na falta de acordo, cabe ao trabalhador a fixação do seu início.

Cláusula 85.ª

Período de férias e subsídio de férias

1. Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, a um período normal de férias remuneradas correspondente a trinta dias seguidos, não podendo este período ser reduzido por faltas justificadas.

2. Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tiverem direito.

3. A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respectivo subsídio, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e será paga até cinco dias antes do seu início.

4. A entidade patronal que não efectuar o pagamento das férias e respectivo subsídio, nos termos do número anterior, será obrigada a pagar uma indemnização, a título de prejuízos sofridos, que nunca será inferior ao dobro do subsídio de férias a que o trabalhador tiver direito, salvo caso fortuito ou força maior devidamente comprovados pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na sua falta, o Sindicato.

Cláusula 86.ª

Fixação da época de férias

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

2. Na falta de acordo, o trabalhador terá direito a marcar um período correspondente a metade do total dos dias de férias e a entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta deste, com o Sindicato, marcará o restante período.
Na marcação destes períodos ter-se-á em atenção as necessidades de laboração.

3. Salvo as disposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de férias dos trabalhadores deverão ser marcados até 30 de Abril de cada ano. Um mapa com os períodos de férias de todos os trabalhadores será afixado, em local bem visível, dentro da empresa; outro será enviado à comissão sindical de empresa ou delegado sindical, e um terceiro ao Sindicato outorgante, até à data acima referida.

4. Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá, obrigatoriamente, ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o solicitem.

5. A elaboração do mapa de férias compete à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o Sindicato.

6. Nos casos previstos no n.º 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser firmada entre 1 de Maio e 30 de Setembro.

7. Qualquer permuta quanto ao período de férias, efectuada depois da aprovação do mapa, poderá ter lugar, por mútuo acordo escrito, entre a entidade patronal e os trabalhadores interessados, devendo ser comunicada ao Sindicato no prazo de oito dias.

Cláusula 87.ª

Encerramento total ou parcial para férias

1. As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito de férias.

2. Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar redução dos períodos de férias previstos neste contrato.

3. Salvo as diposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de encerramento serão comunicados aos trabalhadores, à comissão sindical de empresa e/ou delegado sindical e ao Sindicato até 30 de Abril, e serão fixados obrigatoriamente entre 1 de Julho e 31 de Agosto.

4. O trabalhador que durante o encerramento da empresa não tenha, parcial ou totalmente, direito a férias terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

Cláusula 88.ª

Proibição de interrupção de férias; interpolação

1. É vedada à entidade patronal a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.

2. As férias deverão ser gozadas seguidamente.

3. Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 89.ª

Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente.

Cláusula 90.ª

Doença no período de férias

1. As férias não podem coincidir com períodos de ausência de serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

2. Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, em todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

3. Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já

iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, bem como o seu termo possível, a ser posteriormente confirmado.

4. Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoece antes de elas se iniciarem, ou no seu gozo, mantendo-se doente até 31 de Dezembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte, até ao fim de Março.

5. Sempre que o trabalhador, nos termos do número anterior, se mantenha impossibilitado de gozar as férias até 31 de Março, perdendo embora o direito ao gozo, terá direito a receber retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como o respectivo subsídio.

6. Nos casos previstos no n.º 2, cabe à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o Sindicato, a marcação do novo período de férias.

Cláusula 91.ª

Acumulação de férias

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de um ou mais anos, salvo caso previsto no n.º 4 da cláusula anterior.

Cláusula 92.ª

Serviço militar

1. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respectivo subsídio, tendo em atenção as seguintes regras:

a) Sendo conhecida a data de incorporação, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias e respectivo subsídio, vencidas no decurso desse ano;
b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias.

2. Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias remuneradas, nem ao subsídio nesse ano.

3. Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respectivo subsídio, no ano civil em que retomarem as suas funções, qualquer que seja a altura em que regressarem, como se tivessem estado sempre ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 93.ª

Violação do direito de férias

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

2. A indemnização referida no n.º 1 desta cláusula não é acumulável com a prevista no n.º 4 da cláusula 85.ª

Cláusula 94.ª

Cessação do contrato

1. Cessando o contrato de trabalho, seja a que título ou motivo for, quer a responsabilidade da cessação seja do trabalhador ou da entidade patronal, esta pagará ao trabalhador:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;
b) A retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, mesmo que este coincida com o ano da admissão.

2. O disposto no número anterior aplica-se ainda aos casos de cessação do contrato motivados por reforma, invalidez, velhice ou morte do trabalhador.

3. No caso de morte, deverá a entidade patronal entregar as prestações vencidas à pessoa que normalmente coabita com o trabalhador, que delas ficará fiel depositário.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 95.ª

Definição de faltas

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

2. Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho, à excepção das ausências que forem havidas como período de tolerância de ponto.

3. São irrelevantes as ausências parciais que não excedam duas horas por mês.

4. As faltas justificadas fora dos casos previstos na cláusula 96.ª não prejudicam qualquer direito aos trabalhadores, excepto quanto à retribuição.

Cláusula 96.ª

Faltas justificadas

1. Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

a) No caso de doença devidamente comprovada e nas condições estabelecidas na cláusula 166.ª, para efeito de retribuição;

b) Durante doze dias consecutivos por motivo do seu casamento, aos quais acrescerão as férias, se aquele se realizar durante estas;
c) Durante seis dias consecutivos por morte de cônjuge, filhos, pais, irmãos e sogros;
d) Durante um dia por morte dos avós, netos, cunhados, tios e sobrinhos, além dos necessários para viagem de ida e volta, até ao máximo de dois dias;
e) Durante o tempo necessário para a prestação de socorro imediato, em caso de acidente ou de doença súbita, a qualquer das pessoas indicadas na alínea *c*) e as da alínea *d*), quando coabitem com o trabalhador;
f) Durante os dias necessários para assistência, em caso de doença grave, às pessoas indicadas na alínea anterior, ou à esposa, em caso de parto, quando não haja outra pessoa que lhes possa prestar auxílio;
g) Durante dois dias por motivo de nascimento de filhos;
h) Durante o tempo indispensável para a prática de actos necessários ou exercício de funções sindicais ou análogas, por parte de dirigentes sindicais ou outros, com perda de retribuição para além dos limites da cláusula 13.ª;
i) Durante as ausências necessárias para o trabalhador depor em qualquer tribunal;
j) Prestação de provas para fins militares;
l) As autorizadas, prévia ou posteriormente, pela entidade patronal;
m) As faltas dadas por bombeiros voluntários em serviço;
n) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou de realizar exames médicos ou receber tratamentos receitados por médicos.

2. As faltas por motivo de luto são dadas, o mais tardar, a partir do funeral.

3. É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva e até ser proferida a sentença final, no caso de absolvição.

Cláusula 97.ª

Comunicação do motivo de falta

O trabalhador informará a entidade patronal, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível providenciará para que a ocorrência da falta e o respectivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela, no prazo de quarenta e oito horas, salvo casos de manifesta urgência ou de situação imprevisível.

Cláusula 98.ª

Justificação de faltas

1. As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de oito dias, acompanhado da decisão da entidade patronal. Este impresso é fornecido pela empresa.

2. Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade patronal, a falta considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3. A entidade patronal pode exigir prova da veracidade dos factos alegados no n.º 1 da cláusula 96.ª, salvo os constantes da alínea *h*).

4. A alegação de falsos motivos como justificação de falta ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade patronal conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical e com o sindicato, dará lugar a infracção disciplinar.

Cláusula 99.ª

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição, antiguidade do trabalhador, férias e subsídio de férias, nos termos da lei, podendo constituir infracção disciplinar quando reiteradas.

Cláusula 100.ª

Trabalhadores-estudantes

1. Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente deixarão o trabalho até duas horas antes do seu termo, nos dias em que tenham aulas, sem perda de remuneração, sempre que a comissão sindical ou o delegado sindical ou, na falta destes, o Sindicato, conjuntamente com a entidade patronal, julguem da sua necessidade.

2. Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:
a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras equivalentes, nos estabelecimentos de ensino, sem perda da remuneração;
b) Terão direito até dez dias consecutivos ou não para preparação dos exames ou outras provas, com perda de remuneração;
c) Poderão gozar férias interpoladamente sempre que o requeiram;
d) Na organização das escalas de férias, ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3. A entidade patronal poderá exigir, em cada período escolar, documento comprovativo da frequência e assiduidade.

4. A falta da apresentação dos documentos indicados no número anterior ou a verificação da falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a comissão sindical ou o delegado sindical ou, na falta destes, o Sindicato assim o entenderem.

Cláusula 101.ª

Desconto e retribuição

1. As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídio de férias.

2. O 13.º mês não poderá, de forma alguma, ser reduzido, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 78.ª

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 102.ª

Causas de cessação

1. O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;
b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
d) Por caducidade;
e) Por despedimento colectivo.

2. É totalmente vedado à entidade patronal ou gestor público rescindir o contrato de trabalho sem que ocorra justa causa, acto que, por consequência, será nulo de pleno direito.

Cláusula 103.ª

Rescisão com justa causa

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

2. A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3. Só serão atendidos, para fundamentar a rescisão com justa causa, os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação de rescisão ou provados no processo disciplinar.

Cláusula 104.ª

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

1. Poderão constituir, nomeadamente justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, os seguintes factos:

a) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança e orientação do trabalho previstas na lei e nos regulamentos internos;
b) Recusa do trabalhador em executar, com a diligência devida, as ordens recebidas da entidade patronal ou do superior hierárquico desde que respeitem as funções ajustadas e não sejam contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;
c) Provocação repetida de conflitos com os seus camaradas ou abuso de autoridade para com os seus subordinados;
d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
e) Falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
f) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

2. A apreciação de justa causa será obrigatoriamente feita em processo disciplinar, que a entidade patronal se obriga a elaborar de acordo com o preceituado no capítulo seguinte.

3. O despedimento efectuado sem precedência do processo disciplinar é nulo e de nenhum efeito.

Cláusula 105.ª

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1. Constituem justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, sem observância de aviso prévio, os seguintes factos:

a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais e incompatíveis com a continuação do trabalho;
b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
c) Transferência do local de trabalho contra o disposto na cláusula 40.ª;
d) Violação culposa das garantias legais e contratuais do trabalhador;
e) Aplicação de qualquer sanção abusiva sem prejuízo do direito às indemnizações estabelecidas neste contrato;
f) Falta culposa de condições de higiene, salubridade, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
h) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 106.ª

Despedimento apreciado em processo disciplinar

1. Terminado o processo disciplinar a que se refere a cláusula 104.ª, no seu n.º 2, e no caso de a entidade patronal despedir o trabalhador por entender haver justa causa, poderá o trabalhador recorrer para o tribunal competente.

2. Se a decisão final do tribunal competente for no sentido de considerar que não houve justa causa para despedimento, o trabalhador terá direito a optar por uma das soluções da cláusula seguinte.

Cláusula 107.ª

Consequências

1. Primeira opção:

a) Readmissão imediata do trabalhador com todos os direitos e garantias de que seria titular se o despedimento não se tivesse verificado;
b) Pagamento dos salários, férias, subsídio de férias e 13.º mês e demais suplementos pre-

vistos ou não neste contrato colectivo de trabalho, correspondentes ao período de tempo em que foi afastado do seu trabalho e que auferiria, efectivamente, se o contrato de trabalho não tivesse sido suspenso.

2. Segunda opção:

Renúncia ao direito de readmissão, recebendo em contrapartida as indemnizações fixadas e calculadas nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 108.ª

Despedimento do trabalhador não apreciado em processo disciplinar

Todo o trabalhador que tenha sido despedido com violação do disposto no n.º 2 da cláusula 104.ª, após obter sentença judicial a anular o despedimento, tem o direito a optar ou pela solução proposta no n.º 1 da cláusula anterior ou por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, contando-se sempre como ano completo qualquer fracção do primeiro ano de trabalho.

Cláusula 109.ª

Violação do direito que o trabalhador tem à readmissão

Quando o trabalhador, nos termos das cláusulas anteriores, tenha optado pela sua readmissão e a ela se oponha a entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de um compensação equivalente a uma retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço na empresa, até ao limite de doze meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade, e de dezoito ou vinte e quatro meses, respectivamente, para os que contam mais de 50 ou 55 anos de idade.

Cláusula 110.ª

Despedimento de dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical da empresa ou outros

Quando a entidade patronal despedir um dirigente sindical, elementos sindicais da empresa e delegados sindicais, bem como aqueles trabalhadores que tenham desempenhado aquelas funções há menos de cinco anos, ou aqueles que às mesmas estejam candidatos, terá de pagar uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia como trabalhador, nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 111.ª

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador

1. O trabalhador que rescinda o contrato com justa causa, nos termos da cláusula 105.ª, com excepção da alínea *a*), terá direito à indemnização fixada na cláusula 108.ª

2. A menos que exista justa cusa, nenhum trabalhador poderá rescindir o contrato sem avisar a entidade patronal com a antecedência de quinze dias.

3. Quando o despedimento tiver como motivo a obtenção de outro emprego que lhe proporcione melhoria de condições económicas, fica o trabalhador desobrigado de notificar a entidade patronal.

4. A infracção do disposto nesta cláusula dá à entidade patronal a faculdade de exigir indemnização correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 112.ª

Indemnização por danos não especificados na relação contratual

Independentemente das indemnizações fixadas neste capítulo, os outros danos serão indemnizados nos termos gerais do direito.

Cláusula 113.ª

Falência da entidade patronal

1. A declaração judicial da falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

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

3. A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 108.ª

Cláusula 114.ª

Certificado por cessação do contrato

1. Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2. O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 115.ª

Contratos a prazo

1. Os contratos a prazo obedecerão, obrigatoriamente, aos seguintes requisitos:

a) Serão reduzidos a escrito;
b) Conterão, especificamente, os fins ou objectivos que visam, categoria profissional e remuneração;
c) Serão comunicados ao Sindicato.

2. Caso não sejam cumpridos aqueles requisitos ou ainda alterado ou violado que seja o fim constante do contrato, este será havido como contrato sem prazo para todos os efeitos constantes deste contrato colectivo de trabalho.

3. Os trabalhadores ligados à entidade patronal por contrato de trabalho, nos termos desta cláusula, e

ainda os trabalhadores eventuais, nos termos previstos na cláusula 20.ª e até um ano de serviço, terão direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço prestado na empresa, bem como ao respectivo subsídio.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 116.ª

Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção, quer em omissão, doloso ou gravemente culposo que viola os específicos deveres decorrentes deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 117.ª

Exercício da acção disciplinar

1. A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que foi cometida.

2. O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos oito dias subsequentes àquele em que a infracção foi conhecida.

Cláusula 118.ª

Suspensão do trabalhador

1. Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, a presença do trabalhador até à conclusão do processo, se esta se mostrar comprovadamente inconveniente.

2. O Sindicato e a comissão sindical de empresa e ou o delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão, no prazo máximo de quarenta e oito horas, bem como dos factos por que o trabalhador vem acusado.

Cláusula 119.ª

Tramitação do processo disciplinar

1. O processo de inquérito deve iniciar-se com uma carta registada com aviso de recepção dirigida ao trabalhador, informando-o concretamente dos factos que deram origem ao processo; pode ainda ser utilizado o processo de notificação pessoal com a assinatura do próprio na presença de duas testemunhas, que deverão ser delegados sindicais, se os houver.

2. Não pode posteriormente ser alargado o objecto de processo a factos estranhos não averiguados no decurso do mesmo.

3. No processo deve constar a queixa ou participação que a ele deu origem, indicando-se, desde logo, as testemunhas a inquirir.

4. Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido com recurso a possíveis acareações, será deduzida por escrito a nota de culpa, se a ela houver lugar, indicando concreta e especificamente os factos que se imputem ao arguido, iniciando-se então o processo disciplinar e facultando-se a consulta do processo ao arguido ou seu mandatário, durante o prazo concedido para a defesa.

5. Se pela instrução do processo se concluir pela inexistência de um ilícito disciplinar será este considerado de inquérito e arquivado.

6. Todo o processado de 1 a 4 será cumprido no prazo máximo de vinte dias úteis, improrrogáveis.

7. Após a recepção da nota de culpa deverá o arguido organizar a sua defesa em dez dias úteis, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes, a bem da sua defesa. Este prazo é prorrogável por mais cinco dias úteis.

8. O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação quer pela defesa, é de dez.

9. A inquirição das testemunhas de defesa, bem como a realização das demais diligências de prova requiridas por esta, devem ser realizadas dentro de doze dias úteis.

10. Concluída a defesa, deverá ser dada pelo instrutor do processo informação final no prazo de seis dias úteis.

11. A administração da empresa, antes de encerrar o processo ou de dar conhecimento da sanção a aplicar, ouvirá a comissão sindical de empresa e o Sindicato sobre a informação final apresentada, para o que facultará cópia do processo, que se deverão pronunciar no prazo de quinze dias.

12. A administração da empresa proferirá a decisão da sanção a aplicar no prazo de cinco dias, contados desde a data da recepção do parecer referido no número anterior.

13. Da decisão da entidade patronal tomada naquele prazo será dado conhecimento, por escrito, ao Sindicato e à comissão sindical de empresa.

14. A prorrogação dos prazos acima referidos depende do acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ouvida a comissão sindical de empresa.

Cláusula 120.ª

Garantias de defesa

1. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do arguido em processo disciplinar, instaurado exclusivamente para apurar da sua responsabilidade, salvo o caso de simples admoestação verbal.

2. Na tramitação do processo disciplinar é requisito essencial a participação de elementos da comissão sindical de empresa ou Sindicato na inquirição das testemunhas, quer de acusação ou de defesa ou de qualquer outro acto em que os trabalhadores, ou não, prestem declarações para o processo.

Cláusula 121.ª

Condição de validade do processo disciplinar

Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, quando exigido ou sem observância dos requisitos atrás descritos, será considerada nula e de nenhum efeito nos termos previstos neste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 122.ª

Sanções disciplinares

1. As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão da prestação de trabalho de um a trinta dias;
d) Despedimento com justa causa.

2. A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder em cada ano civil o total de um mês.

3. Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea *c*) do n.º 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para as instituições de previdência.

Cláusula 123.ª

Proporcionalidade das sanções

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

2. É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 124.ª

Recursos

Da sanção poderá o trabalhador recorrer para a comissão conciliatória e, em última instância, para o tribunal competente, sem prejuízo do recurso normal à comissão sindical de empresa e ao Sindicato, nos termos previstos por lei.

Cláusula 125.ª

Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 126.ª

Registo de sanções

1. A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador, sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2. O Sindicato possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

I — Princípios gerais

Cláusula 127.ª

Princípio geral

A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

§ único. Estas empresas (dentro do possível) deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance, de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade e ruído.

Cláusula 128.ª

Fiscalização

A fiscalização dos citados estabelecimentos industriais, para efeitos da matéria regulada no presente capítulo, compete à Direcção-Geral dos Serviços Industriais, Direcção-Geral do Trabalho (Inspecção do Trabalho) e Direcção-Geral de Saúde.

Cláusula 129.ª

Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio do Sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

§ único. Sempre que os trabalhadores ou o Sindicato requererem a fiscalização, o Sindicato deverá destacar um perito para acompanhar o (ou os) representante da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento, em que esta formular as medidas impostas, e respectivos prazos às entidades patronais.

Cláusula 130.ª

Penalidades

Quando a gravidade do caso o justificar, as entidades fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais e convencionais aplicáveis, podendo ser determinada a suspensão do trabalho e encerramento dos

respectivos locais, no todo ou em parte, ou a selagem de qualquer equipamento, nos termos da lei.

Cláusula 131.ª

Inquérito obrigatório

Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte ou acidente grave de algum trabalhador, é obrigatório proceder-se a um inquérito, conduzido conjuntamente pelas entidades fiscalizadoras: Inspecção do Trabalho, Delegação de Saúde, Circunscrição Industrial e pelo Sindicato.

II — Riscos especiais

Cláusula 132.ª

Princípio geral

Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização (armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos) dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes (como ácido sulfúrico, clorídrico e fórmico), bases ou alcális fortes (como a soda cáustica e o carbono de sódio) e solventes (como o benzeno e petróleos).

§ único. Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego das mesmas.

Cláusula 133.ª

Armazenagem

1. Local — É dever das empresas o cumprimento dos seguintes pontos:
O armazenamento da generalidade dos produtos acima mencionados deve obedecer às seguintes regras: local próprio, bem ventilado, seco e fresco, equipado com exaustor, sem o pavimento impremeável e dispondo de um sistema preventivo de escoamento de líquidos. É indispensável a montagem de extintores de incêndio.

2. Acondicionamento — Os recipientes que contêm os produtos acima referidos devem, além de etiquetados e cuidadosamente fechados, ser protegidos do calor e de fontes de ignição e experimentados periodicamente.

3. Equipamento — Segundo as necessidades de emprego dos referidos produtos, devem ser fornecidos ao pessoal máscaras, botas, aventais, luvas e óculos.

Cláusula 134.ª

Manipulação de produtos

Devem as empresas:

1. Instruir o pessoal destacado para manipular os diferentes produtos sobre os riscos dos mesmos e as medidas de segurança que é obrigado a respeitar.

2. Instalar um sistema de ventilação e respiração de gases e vapores na fonte de emissão dos mesmos.

Cláusula 135.ª

Prevenção e cuidados médicos

Deve a empresa assegurar:

1. Exame médico e laboratorial na admissão do pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias. Nos exames periódicos, pesquisar quaisquer indícios de lesões e recolocar os trabalhadores afectados.

2. Formação de pessoal em número suficiente com o curso de primeiros socorros, sendo nesses cursos indicados os cuidados específicos no que respeita aos vários riscos.

3. A afixação em cada secção de trabalho do enunciado do modo de proceder nos diferentes casos: intoxicação, queimaduras, projecção dos produtos químicos nos olhos ou na epiderme, etc. Para consulta e orientação, os trabalhadores ou o Sindicato e as entidades patronais devem recorrer, além do médico da empresa, a técnicos de organismos especializados, tais como: Instituto Nacional de Sangue Dr. Ricardo Jorge, Caixa Nacional de Seguros, Direcção-Geral de Saúde, Circunscrição Industrial, Inspecção do Trabalho, Centro de Prevenção de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais e Gabinete de Higiene e Segurança do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

Cláusula 136.ª

Prevenção e extinção de incêndios

As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho obrigar-se-ão a formar equipas dentro de cada secção ou secções, adestradas no uso de material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos. Em cada secção ou secções deverão ser afixadas as normas a utilizar em cada caso.

Cláusula 137.ª

Trabalho feminino

1. As entidades patronais devem proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando de modo especial pela preservação da sua saúde e moralidade.

2. É garantido às mulheres o direito de receber em igualdade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens.

3. Além do articulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores e por ele abrangido são assegurados os direitos às mulheres trabalhadoras a seguir mencionados, sem perjuízo de garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto é vedado às mulheres o desempenho de tarefas clinicamente incompatíveis com o seu estado; após comunicação médica serão transferidas para

trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto poderão faltar até noventa dias, cujo início será facultado até a trinta dias do parto. Sempre que a trabalhadora o deseje, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença do parto;

c) Durante os primeiros seis meses após o parto, interromper o trabalho diário pelo total de uma hora, repartido, no máximo, por dois períodos para assistência ao filho. Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período, de acordo com a entidade patronal, no início e ou antes do final da sua jornada normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, ouvida a comissão sindical e ou o delegado sindical, ou, na falta deste, o Sindicato;

d) No caso de aborto e parto de nado-morto, o referido na alínea *b*), bem como a regalia referida na alínea *a*), ficam reduzidos a trinta dias;

e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo.

Cláusula 138.ª

Trabalho de menores

1. É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do jovem.

2. Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem.

III — Regulamento de segurança

Cláusula 139.ª

Princípio geral

Pelo presente contrato colectivo de trabalho se obrigam todas as empresas com vinte e cinco ou mais trabalhadores a elaborarem um regulamento de segurança, de acordo com a comissão de segurança, referente a cada um dos seus estabelecimentos industriais.

As restantes empresas devem elaborar idêntico regulamento, de acordo com o encarregado de segurança.

Cláusula 140.ª

Vigência

O regulamento de segurança entra em vigor imediatamente após a concordância do Sindicato respectivo dos trabalhadores ao serviço da entidade patronal. Em caso de discordância daqueles, fará arbitragem, no prazo de sessenta dias, uma comissão constituída por um representante da Delegação de Saúde, um representante da Inspecção do Trabalho, um representante da Circunscrição Industrial e dois representantes do Sindicato e da entidade patronal.

Cláusula 141.ª

Prazos

A entidade patronal enviará, no prazo máximo de três meses, a contar da data da entrada em vigor do presente contrato, ao Sindicato outorgante o regulamento de segurança. O Sindicato deverá pronunciar-se até quatro meses após a recepção daquele regulamento à entidade patronal directamente e ou à Delegação de Saúde.

Cláusula 142.ª

Divulgação

O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a entidade patronal fornecerá, quando da entrada em vigor ou no acto da admissão, um exemplar do mesmo, afixando outro.

Cláusula 143.ª

Matérias a regulamentar

Do regulamento de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

a) Nome, nacionalidade e domicílio da gerência ou administração;
b) Localização do estabelecimento industrial;
c) Identificação do despacho de autorização de instalação e laboração do estabelecimento industrial;
d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
e) Processos e memórias descritivas de fabrico;
f) Matérias-primas utilizadas;
g) Equipamentos e principais aparelhos e máquinas;
h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;
i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;
j) Localização das saídas de águas;
l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
n) Postos de trabalho que exigem o uso de equipamento individual e sua discriminação;
o) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais e sua discriminação.

Cláusula 144.ª

Legislação em vigor

Em tudo o mais referente à regulamentação sobre segurança, higiene e comodidade no trabalho das em-

presas abrangidas pelo presente contrato são aplicáveis as disposições em vigor, nomeadamente: Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966; Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966; Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969; Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965; Decreto n.º 360/71, de 3 de Fevereiro; Decreto n.º 343/73, de 25 de Agosto, e Portaria n.º 29/74, de 16 de Janeiro.

IV — Medicina no trabalho

Cláusula 145.ª

Princípio geral

1. Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho devem criar serviços médicos, sempre que os mesmos se justifiquem e de acordo com a comissão sindical ou delegado sindical.

2. Estes serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigência das condições higiénicas no trabalho. São essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos de trabalho.

Cláusula 146.ª

Exercício de função

1. Os médicos de trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

2. Compete aos médicos de trabalho a organização e a direcção técnica dos serviços a que se refere o presente regulamento.

3. A actividade dos médicos de trabalho fica subordinada à orientação e fiscalização técnica da Direcção-Geral de Saúde.

4. Não é da competência do médico de trabalho exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determinem.

Cláusula 147.ª

Reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio do Sindicato, têm o direito a apresentar ao médico de trabalho da entidade patronal todas as reclamações referentes a deficiências, quer na organização dos respectivos serviços médicos, quer nas condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 148.ª

Duração do trabalho

Sempre que existam serviços médicos, a duração do trabalho prestado pelos médicos à entidade patronal será calculada nas seguintes bases:

a) Nas empresas industriais, uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de dez trabalhadores ou fracção.

§ único. Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de cento e trinta horas de serviço por mês.

Cláusula 149.ª

Atribuições

São obrigações e atribuições dos serviços médicos, nomeadamente:

a) Identificação exacta dos postos de trabalho com risco de doença profissional e comunicação à Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais de lista de trabalhadores sujeitos a tais riscos;
b) A indispensável avaliação periódica desse mesmo risco;
c) A identificação exacta dos postos de trabalho com riscos de acidente de trabalho;
d) A vigilância médica e subsidiária (exames radiológicos, laboratoriais e outros) dos trabalhadores em contacto com produtos tóxicos ou outros;
e) O inquérito às condições de comodidade dos trabalhadores;
f) A promoção das medidas adequadas à melhoria das mesmas condições;
g) A promoção da educação sanitária dos trabalhadores;
h) A organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, com o apoio dos serviços técnicos especializados existentes, oficiais ou particulares;
i) A vigilância das condições de higiene e segurança dos estabelecimentos;
j) A promoção das medidas adequadas à melhoria das mesmas condições;
l) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos de qualquer modo inferiorizados;
m) A vigilância da adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como da sua readaptação e reeducação profissional, quando for o caso;
n) O apoio consultivo à direcção das empresas e aos trabalhadores na distribuição e na reclassificação profissional destes;
o) Observação regular e particularizada de trabalhadores cujo estado de sanidade possa constituir riscos para terceiros;
p) A participação, no prazo de dez dais, ao delegado de saúde, à delegação do Ministério do Trabalho e ao Sindicato interessado dos acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade e das doenças profissionais de notificação obrigatória;
q) A elaboração de um relatório anual, a enviar no 1.º trimestre de cada ano à Delegação de Saúde, à Inspecção do Trabalho e ao Sindicato interessado, contendo a descrição pormenorizada das actividades dos serviços respeitantes às alíneas desta cláusula.

Cláusula 150.ª

Recurso

1. A pedido do trabalhador, como recurso ao previsto na alínea *d*) da cláusula anterior, será aquele enviado pelo Sindicato respectivo, para novo exame médico e estudo do posto de trabalho, à Inspecção do Trabalho e à Delegação de Saúde.

2. Os resultados do exame médico e do estudo do posto de trabalho, bem como as determinações subsequentes, devem ser enviados à entidade patronal e comunicados ao Sindicato respectivo no prazo máximo de vinte dias.

Cláusula 151.ª

Período normal de trabalho

Os exames e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

Cláusula 152.ª

Exames médicos — Periodicidade

1. Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para todos os trabalhadores.

2. As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas numa ficha própria cujo conteúdo ficará sujeito ao regime de segredo profissional.

3. Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa ser-lhe-á entregue um duplicado da ficha médica.

Cláusula 153.ª

Elementos de trabalho

A entidade patronal deve fornecer ao médico de trabalho, sob segredo profissional, todos os elementos da técnica da produção e da composição dos produtos empregados que um médico entenda interessarem à defesa da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 154.ª

Penalizações

As infracções ao disposto na cláusula anterior serão punidas nos termos da legislação reguladora dos serviços médicos do trabalho.

Cláusula 155.ª

Legislação em vigor

Em tudo o mais referente à regulamentação dos serviços médicos do trabalho nas empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho são aplicáveis, nomeadamente, as disposições em vigor dos Decretos n.ºs 44 308, 44 537, 47 511 e 47 512, respectivamente de 27 de Abril de 1962, 22 de Agosto de 1962 e 25 de Janeiro de 1967, enquanto vigentes.

V (A) — Comissões de segurança

Cláusula 156.ª

Instituição

1. Nas empresas que tenham ao seu serviço vinte e cinco ou mais trabalhadores, de qualquer categoria, haverá uma comissão de segurança.

2. Nas secções diferenciadas da mesma empresa, em relação às quais se verifique o condicionalismo referido no número anterior, serão organizadas subcomissões para coadjuvar a comissão de segurança.

Cláusula 157.ª

Composição

1. A comissão de segurança é composta por dois elementos designados pelo Sindicato e por igual número de elementos designados pela entidade patronal.

2. Para efeitos da referida designação, a efectuar pelo Sindicato, devem as empresas ceder instalações, para consulta aos trabalhadores, na presença de representantes sindicais.

Cláusula 158.ª

Funcionamento

1. As comissões de segurança serão presididas pelos directores técnicos dos estabelecimentos ou pelos seus representantes que exerçam funções afins e são secretariadas pelos encarregados de segurança.

2. As comissões são coadjuvadas pelo encarregado de segurança, pelo médico da empresa e assistente social, quando o houver.

3. As funções dos membros da comissão de segurança são exercidas dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações ou quaisquer outros direitos ou regalias.

Cláusula 159.ª

Atribuições

As comissões de segurança têm as seguintes atribuições:

a) Zelar pelo cumprimento e higiene e segurança em vigor na empresa;
b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
c) Verificar o cumprimento das disposições legais do constante neste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;
d) Recorrer pelos meios ao seu alcance para assegurar a colaboração, a todos os níveis, de trabalhadores da empresa e da direcção da mesma, com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;
e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as reclamações sobre a matéria da alínea an-

terior e do constante neste contrato e apresentá-las junto da administração e da Inspecção do Trabalho;

f) Colaborar com o serviço médico da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidade;

h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;

i) Promover para que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de posto de trabalho recebam a formação, intruções e conselhos, em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança e enviar cópia dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à Inspecção de Trabalho e ao Sindicato outorgante, devidamente rubricados por todos os membros.

As cópias dos relatórios de segurança ficam permanentemente à disposição dos funcionários da Inspecção do Trabalho.

Cláusula 160.ª

Reuniões

1. As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo-se elaborar actas de cada reunião.

2. São convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicitem.

3. Qualquer dos membros da comissão de segurança pode requerer a comparência às respectivas reuniões de um funcionário da Inspecção de Trabalho.

4. A Inspecção de Trabalho pode convocar oficialmente a reunião das comissões de segurança quando julgar necessário.

5. As actas destas reuniões devem ser afixadas em locais de fácil acesso a todos os trabalhadores.

Cláusula 161.ª

Formação

Os membros das comissões de segurança devem frequentar anualmente cursos de especialização e actualização em matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, que se efectuem na região.

(B) — Encarregado de segurança

Cláusula 162.ª

Competência

Quando não houver lugar para a existência de uma comissão de segurança, por falta do número de trabalhadores exigido no n.º 1 da cláusula 156.ª, as atribuições que àquela se conferem por este contrato colectivo de trabalho são transferidas para o encarregado de segurança, ao qual fica então competindo especialmente:

a) Desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança nas alíneas *a*) e *i*) da cláusula 159.ª;

b) Apresentar à direcção das empresas, no fim de cada trimestre, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança no estabelecimento industrial e, em Janeiro de cada ano, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as dificiências que ainda careçam de ser eliminadas.

Cláusula 163.ª

Direitos dos encarregados de segurança

1. O encarregado de segurança pode dispor mensalmente de três dias, sem perda de remuneração, quando necessários para o exercício das suas funções.

2. Para além do exercício da sua categoria profissional, o encarregado de segurança não pode acumular outras funções na empresa.

Cláusula 164.ª

Formação

Os encarregados de segurança devem, em princípio, possuir uma especialização comprovada em matéria da salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

CAPÍTULO XIII

Previdência e abono de família e sobrevivência

Cláusula 165.ª

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Caixa de Previdência respectiva, nos termos prescritos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

Cláusula 166.ª

Subsídio de doença e acidente

1. Quando um trabalhador se veja impedido de prestar trabalho por motivo de doença ou acidente, manterá o direito ao pagamento mensal da retribuição, até ao limite de cento e vinte dias em cada ano, seguidos ou interpolados, tal como se estivesse efectivamente ao serviço, recebendo a entidade patronal ou gestor público da Previdência ou companhia seguradora os subsídios a que o trabalhador tenha direito.

2. A prova do impedimento referido no número anterior consiste na apresentação pelo trabalhor do documento de baixa passado pelo médico da Previdência.

3. A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa.

4. Este subsídio poderá não ser atribuído, se o trabalhador se recusar, sem motivo fundamentado, a ser observado por médico indicado pela entidade patronal, a expensas desta.

Cláusula 167.ª

Seguro contra acidentes de trabalho

1. As empresas segurarão contra acidentes de trabalho todos os trabalhadores ao seu serviço, no período de trabalho, independentemente de ser ou não durante o horário normal.

2. Os trabalhadores poderão exigir prova do seguro obrigatório.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 168.ª

Reclassificação profissional

1. A reclassificação profissional prevista na cláusula 23.ª produzirá efeitos, designadamente quanto à antiguidade e retribuição, a partir da data prevista na cláusula 3.ª

2. O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato, em categoria profissional que seja objecto de reclassificação, será sempre contado para efeito de antiguidade na nova categoria atribuída.

Cláusula 169.ª

Manutenção das regalias adquiridas

1. Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria, de retribuição, perda de regalias já anteriormente concedidas, nem justificação para despedimentos.

2. A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

Cláusula 170.ª

Revogação de convenções anteriores

1. Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogadas todas as cláusulas constantes da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

2. Ressalva-se, porém, a legislação de cuja aplicação resulta tratamento mais favorável para os trabalhadores.

3. Na mesma zona fabril, as empresas onde haja mais do que um ramo de actividade abrangido por este contrato colectivo de trabalho, devem obrigatoriamente pagar aos trabalhadores pela tabela salarial mais elevada, salvaguardando sempre as respectivas categorias profissionais, salvo quando se verificar manifesta debilidade económica da empresa, em que poderá estabelecer-se qualquer outra solução, com acordo da comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, do Sindicato, ouvidos os trabalhadores interessados.

Cláusula 171.ª

Quadro de pessoal

Os donos, sócios, gerentes ou administradores das empresas não se considerarão como fazendo parte do quadro do pessoal, salvo quando mostrem desempenhar, efectivamente, as funções inerentes a qualquer categoria profissional.

ANEXO I-A

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de moagem de trigo

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral Moleiro ou técnico de fabrico	11 000$00
2	Analista	9 600$00
3	Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico e fiel de armazém Preparador(a)	8 600$00
4	Reparador e carpinteiro	8 300$00
5	Estriador de cilindros Ajudante de fiel de armazém Condutor de máquinas de moagem Condutor de silos Ensacador, pesador e saqueiro Auxiliar de laboração, guarda ou porteiro	8 000$00
6	Encarregada	5 750$00
7	Empacotadeira Costureira Servente	5 350$00

Subsídios de turno

Pessoal masculino:

Dois turnos	600$00
Três turnos	900$00

Pessoal feminino:

Dois turnos	300$00

ANEXO I-B

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de massas alimentícias

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral Técnico de fabrico	11 000$00
2	Analista	9 600$00

Grupo	Categoria profissional	Tabela
3	Ajudante de técnico de fabrico ..... Fiel de armazém ..... Preparador(a)	8 600$00
4	Reparador ..... Carpinteiro	8 300$00
5	Maquinista de caldeira, condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento, ajudante de condutor de máquinas, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro	8 000$00
6	Encarregada	5 750$00
7	Chefe de linha	5 550$00
8	Empacotadeira ..... Servente	5 350$00

Subsídios de turno

Pessoal masculino:

Dois turnos ..... 600$00
Três turnos ..... 900$00

Pessoal feminino:

Dois turnos ..... 300$00

ANEXO 1-C

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de descasque de arroz

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral ..... Técnico de fabrico e/ou condutor de descasque	9 200$00
2	Analista	8 600$00
3	Preparador(a)	7 500$00
4	Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque ..... Carpinteiro ..... Fiel de armazém	7 000$00
5	Ajudante de fiel de armazém	6 600$00
6	Condutor de máquinas ..... Condutor de máquinas de empacotamento ..... Auxiliar de laboração ..... Guarda ou porteiro	6 100$00
7	Encarregada	5 500$00
8	Costureira, lavadeira, empacotadeira e servente	5 200$00

ANEXO 1-D

Tabela de salários mensais mínimos para indústria de alimentos compostos para animais

Grupo	Categoria profissional	Tabela A — Mais de 50 000 contos fac.	Tabela B — Menos de 50 000 contos fac.
1	Encarregado geral	11 800$00	10 700$00
2	Encarregado de fabrico...	11 000$00	9 900$00
3	Analista ..... Ajudante de encarregado de fabrico	10 300$00	9 000$00
4	Encarregado de serviço...	9 700$00	8 600$00
5	Chefe de grupo ..... Fiel de armazém ..... Preparador(a)	9 200$00	8 000$00
6	Operador de adesão e mistura ..... Operador de moinhos, granulador, pesador de concentrados, empilhador e operador de melaçagem	8 500$00	7 500$00
7	Alimentador de silos, caixeiro de armazém, cosedor de sacos, pesador, ensacador, vigilante de instalação de fabrico, guarda ou porteiro e auxiliar de laboração ...	8 100$00	7 200$00
8	Encarregada	5 800$00	5 500$00
9	Costureira, empacotadeira e servente	5 500$00	5 200$00

1 — A tabela A aplica-se às empresas cuja facturação, nos últimos três anos, dê uma média anual igual ou superior a 50 000 contos.
A tabela B aplica-se às restantes.

2 — A média anual de 50 000 contos de facturação encontra-se somando todas as verbas recebidas pela empresa nos diversos sectores produtivos localizados na mesma zona industrial.

3 — Os trabalhadores que laborem em turnos têm ainda direito a um subsídio de 10 % sobre a respectiva remuneração.

ANEXO II

A — Indústria de moagem de trigo

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral, moleiro ou técnico de fabrico.
2 — Analista.
3 — Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico e fiel de armazém e preparador(a).
4 — Reparador e carpinteiro.

5 — Estriador de cilindros, ajudante de fiel de armazém, condutor de máquinas de moagem, condutor de silos, ensacador, pesador, saqueiro, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro.
6 — Encarregada.
7 — Empacotadeira, costureira e servente.

A — Trabalhadores de moagem de trigo

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral.* — O trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de moagem.

1.1 — *Moleiro ou técnico de fabrico.* — O trabalhador habilitado a dirigir todo o trabalho inerente à moenda de cereais, nas fábricas de moagem de trigo com peneiração.

2 — *Analista.* — O trabalhador tecnicamente preparado, responsável pelas análises necessárias do *contrôle* de qualidade das matérias-primas e dos produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3 — *Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico.* — O trabalhador habilitado que auxilia o moleiro ou o técnico de fabrico e o substitui nos seus impedimentos.

3.1 — *Fiel de armazém.* — O trabalhador responsável pela boa orientação dos serviços de armazém, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

3.2 — *Preparador(a).* — O trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possua habilitações equivalentes.

4 — *Reparador.* — O trabalhador especializado na confecção e reparação de condutas e outros serviços afins.

4.1 — *Carpinteiro.* — O trabalhador que executa e conserta os apetrechos de madeira respeitantes à moagem e presta outros serviços da sua especialidade.

5 — *Condutor de máquinas de moagem.* — O trabalhador que assegura o funcionamento e vigia um conjunto de máquinas utilizadas na selecção, por peneiração, de sêmolas e farinhas na moenda de cereais, por meio de cilindros estriados e lisos e assegura o funcionamento da instalação mecânica destinada a limpar os cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

5.1 — *Estriador de cilindros.* — O trabalhador que presta predominantemente serviços com a máquina de estriar cilindros.

5.2 — *Ajudante de fiel de armazém.* — O trabalhador que auxilia o fiel de armazém e o substitui nos seus impedimentos.

5.3 — *Condutor de silos.* — O trabalhador que regula, manobra vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza, loteamento e armazenamento de cereais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

5.4 — *Ensacador/pesador.* — O trabalhador que executa os serviços de ensacar e pesar os produtos e sub-produtos.

5.5 — *Saqueiro.* — O trabalhador que tem a seu cargo a conservação e responsabilidade da sacaria.

5.6 — *Auxiliar de laboração.* — O trabalhador que executa o serviço de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

5.7 — *Guarda ou porteiro.* — O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

Aprendiz. — O trabalhador que faz a aprendizagem para uma das categorias anunciadas neste contrato.

6 — *Encarregada.* — A trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

7 — *Empacotadeira.* — A trabalhadora que executa os serviços de empacotamento de farinhas.

7.1 — *Costureira.* — A trabalhadora que executa os serviços de conserto e lavagem da sacaria.

7.2 — *Servente.* — A trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

B — Indústria de massas alimentícias

Categorias profissionais

1 — Encarregado-geral e técnico de fabrico.
2 — Analista.
3 — Ajudante de técnico de fabrico e fiel de armazém e preparador(a).
4 — Preparador e carpinteiro.
5 — Maquinista de caldeira, condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento, ajudante de condutor de máquinas, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro.
6 — Encarregada.
7 — Chefe de linha.
8 — Empacotadeira e servente.

B — Trabalhadores de massas alimentícias

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral.* — O trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de massas alimentícias.

1.1 — *Técnico de fabrico.* — O trabalhador preparado e responsável por todas as fases do processo da produção.

2 — *Analista.* — O trabalhador tecnicamente preparado, responsável pelas análises necessárias ao *contrôle* de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3 — *Ajudante de técnico de fabrico.* — O trabalhador habilitado que auxilia o técnico de fabrico e o substitui nos seus impedimentos.

§ único. Nas empresas que laborem em regime de três turnos com quatro ou mais trabalhadores por turno, é obrigatória a presença de um ajudante de técnico de fabrico em cada turno.

3.1 — *Fiel de armazém.* — O trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

3.2 — *Preparador(a).* — O trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possua habilitações equivalentes.

§ único. Nas empresas com dois ou mais preparadores(as) é obrigatória a existência de, pelo menos, um(uma) analista.

4 — *Reparador.* — O trabalhador especializado na confecção e reparação de condutas e outros serviços afins.

4.1 — *Carpinteiro.* — O trabalhador que executa e conserta os apetrechos de madeira respeitantes às massas e presta outros serviços da sua especialidade.

5 — *Maquinista de caldeira.* — O trabalhador responsável pelo bom funcionamento da secagem e, simultaneamente, pela máquina a combustível.

§ único. Atendendo a que a indústria de massas alimentícias é considerada de laboração contínua, é sempre obrigatória a existência de um maquinista de caldeira por cada turno, rotativo ou não.

5.1 — *Condutor de máquinas.* — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma instalação mecânica de produção; verifica as qualidades dos produtos fabricados, regista características e quantidades da produção. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

5.2 — *Condutor de máquinas de empacotamento.* — O trabalhador responsável pelo bom funcionamento e limpeza das máquinas de empacotamento.

5.3 — *Ajudante de condutor de máquinas.* — O trabalhador que auxilia o condutor de máquinas e o substitui nos seus impedimentos.

5.4 — *Auxiliar de laboração.* — O trabalhador que apoia as actividades inerentes às demais categorias referidas, procedendo, nomeadamente, à movimentação de matérias-primas e produtos, cargas e descargas e outros serviços nos sectores fabris e armazém.

5.5 — *Guarda ou porteiro.* — O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

Aprendiz. — O trabalhador que faz a aprendizagem para uma das categorias enunciadas neste contrato.

6 — *Encarregada.* — A trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

7 — *Chefe de linha.* — A trabalhadora responsável pela linha de empacotamento, mecânica ou manual, e que dirige as trabalhadoras sob a sua orientação.

8 — *Empacotadeira.* — A trabalhadora cuja actividade consiste no acabamento dos produtos, seu empacotamento manual ou mecânico e acondicionamento em embalagens de transporte, cuidando da limpeza do respectivo posto de trabalho.

Aprendiza. — A trabalhadora que faz a aprendizagem dos serviços da categoria de empacotadeira.

Servente. — A trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

C — Indústria de descasque de arroz

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral, técnico de fabrico ou condutor de descasque;
2 — Analista;
3 — Preparador (a);
4 — Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque, carpinteiro fiel de armazém.
5 — Ajudante de fiel de armazém.
6 — Condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro.
7 — Encarregada.
8 — Costureira, lavadeira, empacotadeira e servente.

Indústria de descasque de arroz

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral.* — O trabalhador com formação técnica para chefiar os serviços fabris e de expediente da fábrica de descasque de arroz.

1.1 — *Técnico de fabrico ou (condutor de descasque).* — O trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma instalação mecânica utilizada na limpeza, classificação, descasque, branqueamento e polimento de arroz, matização e glaciagem, acciona

os comandos para pôr a instalação em funcionamento e efectua as afinações necessárias para que o arroz obtido corresponda às características prescritas. Deve ainda tomar nota das mercadorias recebidas, regista a produção e orienta o trabalho dos trabalhadores de descasque.

2 — *Analista.* — O trabalhador tecnicamente preparado, responsável pelas análises necessárias ao *contrôle* de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3 — *Preparador(a).* — O trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possua habilitações equivalentes.

§ único. Nas empresas com dois ou mais preparadores(as) é obrigatória a existência de, pelo menos, um(uma) analista.

4 — *Ajudante técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque.* — O trabalhador habilitado que auxilia o técnico de fabrico ou o condutor de descasque e o substitui nos seus impedimentos.

4.1 — *Carpinteiro.* — O trabalhador que executa e conserta os apetrechos de madeira respeitantes ao descasque de arroz e presta serviços da sua especialidade.

4.2 — *Fiel de armazém.* — O trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

5 — *Ajudante de fiel de armazém.* — O trabalhador que auxilia o fiel de armazém e o substitui nos seus impedimentos.

6 — *Condutor de máquinas.* — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de descasque, branqueio, separação, aparelhos de limpeza, sassores e *planchisters.*

6.1 — *Condutor de máquinas de empacotamento.* — O trabalhador responsável pelo bom funcionamento e limpeza das máquinas de empacotamento.

6.2 — *Auxiliar de laboração.* — O trabalhador que apoia as actividades inerentes às demais categorias referidas, procedendo, nomeadamente, a cargas e descargas, alimentação de tegões e outros serviços no respectivo sector fabril.

6.3 — *Guarda ou porteiro.* — O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

Aprendiz. — O trabalhador que faz a aprendizagem dos serviços das categorias de condutor de máquinas, carpinteiro e condutor de descasque.

7 — *Encarregada.* — A trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

8 — *Costureira-lavadeira.* — A trabalhadora que conserta e limpa a sacaria da fábrica.

8.1 — *Empacotadeira.* — A trabalhadora cuja actividade consiste no empacotamento de arroz ou farinhas.

8.2 — *Servente.* — A trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

Nota. — Os trabalhadores classificados na categoria de condutor de máquinas e condutor de máquinas de empacotamento devem executar os serviços inerentes à sua categoria e poderão, sempre que necessário, desempenhar outros serviços anexos.

D — Indústria de alimentos compostos para animais

Categorias profissionais

1 — Encarregado geral.
2 — Encarregado de fabrico.
3 — Analista, ajudante de encarregado de fabrico.
4 — Encarregado de serviço.
5 — Chefe de grupo, fiel de armazém e preparador(a).
6 — Operador de adesão e mistura, operador de moinhos, granulador, pesador de concentrados, empilhador e operador de melaçagem.
7 — Alimentador de silos, caixeiro de armazém, cosedor de sacos, pesador, ensacador, vigilante de instalação de fabrico, guarda ou porteiro, auxiliar de laboração e aprendiz.
8 — Encarregada.
9 — Costureira, empacotadeira e servente.

Definição de categorias

1 — *Encarregado geral.* — O trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico, responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo *contrôle* da sua execução. Deve estar, em princípio, habilitado com o curso completo das escolas industriais ou equivalente. Quando não seja possível nomear um trabalhador com as aptidões e as habilitações referidas, a escolha recairá, por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, sobre pessoa de reconhecida competência, tendo, em igualdade de circunstâncias, preferência os empregados já ao serviço da empresa.

2 — *Encarregado de fabrico.* — O trabalhador habilitado a dirigir toda a fabricação de alimentos compostos para animais, responsável pelos processos de elaboração e *contrôle* da execução dos respectivos programas de produção. Deve, em princípio, trabalhar sob a orientação do encarregado geral, quando este exista. Deve, em princípio, estar habilitado com o curso completo das escolas industriais ou equivalente. Quando não seja possível nomear um trabalhador com as aptidões e as habilitações referidas, a escolha recairá, por acordo entre a entidade patronal e os trabalha-

dores, sobre pessoa de reconhecida competência, tendo, em igualdade de circunstâncias, preferência os empregados já ao serviço da empresa.

3 — *Analista.* — O trabalhador tecnicamente preparado, responsável pelas análises necessárias ao *contrôle* de qualidade das matérias-primas e de produtos finais, devendo, em princípio, estar habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou habilitações equivalentes.

3.1 — *Ajudante de encarregado de fabrico.* — O trabalhador habilitado que coadjuva o encarregado de fabrico no desempenho das funções a este cometidas e o substitui nos seus impedimentos. Deve, em princípio, trabalhar sob orientação do encarregado geral ou do encarregado de fabrico.

4 — *Encarregado de serviço.* — O trabalhador com conhecimento do funcionamento dos serviços de apoio à produção e responsável por assegurar a sua conveniente exploração. Deve, em princípio, trabalhar sob a orientação do encarregado de fabrico.

5 — *Chefe de grupo.* — O trabalhador responsável pela coordenação de grupos de trabalho, com conhecimento de máquinas do seu sector, por forma a integrar-se na execução das tarefas próprias do serviço.

5.1 — *Fiel de armazém.* — O trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazenagem, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração de todo o movimento de armazém.

5.2 — *Preparador(a).* — O trabalhador(a) que colabora com o(a) responsável pelas análises e que deve ser habilitado(a) com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou possua habilitações equivalentes.

6 — *Operador de adesão e mistura.* — O trabalhador que regula, manobra e vigia o quadro de comando de toda a instalação de fabrico de rações para animais e ocupa-se, especificamente, das operações de doseamento e mistura das matérias-primas utilizadas. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

6.1 — *Operador de moinhos.* — O trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de máquinas de moer cereais ou outros produtos, a fim de obter farinhas para alimentação animal. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

6.2 — *Granulador.* — O trabalhador que regula e conduz uma instalação destinada a fabricar, por prensagem, pequenos aglomerados de rações para animais. Cuida da limpeza e lubrificação do conjunto mecânico com que opera.

6.3 — *Pesador de concentrados.* — O trabalhador que efectua, manualmente, pesagens rigorosas de vitaminas e outros produtos afins.

6.4 — *Empilhador.* — O trabalhador que conduz e manobra a máquina de empilhar.

6.5 — *Operador de melaçagem.* — O trabalhador que regula e conduz uma instalação destinada a tornar fluido, por aquecimento lento, o melaço de cana-de-açúcar, filtrando-o e misturando-o com farinhas em proporções convenientes, e controla, por meio de amperímetros ou de outro processo, o respectivo funcionamento e a quantidade de litros misturados, para a obtenção de rações para animais. Cuida da limpeza e conservação do respectivo posto de trabalho.

7 — *Alimentador de silos.* — O trabalhador que regula, manobra e vigia um conjunto de máquinas para pesagem, limpeza e loteamento e armazenamento de cereais e de outros produtos, como os destinados à alimentação de animais. Deve também ser classificado nesta categoria o trabalhador cujo posto de trabalho seja junto dos tegões e se limite, única e exclusivamente, a despejar nos mesmos as matérias-primas até si transportadas por outrem, braçal ou mecanicamente.

7.1 — *Caixeiro de armazém.* — O trabalhador que recebe no armazém matérias-primas por camioneta ou vagão. Entre outros serviços colabora com o seu encarregado no inventário físico semanal de todas as matérias-primas. Faz serviço de balanceiro em reforço de descargas e substituições.

7.2 — *Cosedor de sacos.* — O trabalhador que alimenta, regula e conduz uma máquina de fechar sacos, verifica a perfeição do trabalho executado e procede a pequenas afinações.

7.3 — *Pesador.* — O trabalhador que pesa as mercadorias entregues, recebidas ou fabricadas e mantém registos apropriados, analisando os dados relativos às mercadorias pesadas.

7.4 — *Ensacador.* — O trabalhador que manobra os comandos de uma balança de ensacar, a fim de obter o acondicionamento do produto, transportando os sacos para o local onde vão ser cosidos ou atados.

7.5 — *Vigilante de instalação de fabrico.* — O trabalhador que vigia, observa o funcionamento e limpa uma ou mais máquinas do processo de fabrico de rações para animais. Deve, em princípio, zelar pelas instalações que vigia.

7.6 — *Guarda ou porteiro.* — O trabalhador cuja missão consiste em velar pela defesa das instalações e outros valores que lhe estejam confiados, controlar as entradas e saídas, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho da sua missão.

7.7 — *Auxiliar de laboração.* — O trabalhador que executa o serviço de cargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

Aprendiz. — O trabalhador que faça a aprendizagem para uma das categorias enunciadas neste contrato.

8 — *Encarregada.* — A trabalhadora que dirige a actividade do pessoal feminino, efectuando os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

9 — *Costureira.* — A trabalhadora que executa o conserto e a lavagem da sacaria. Poderá ainda executar os serviços de limpeza decorrentes da sua actividade.

9.1 — *Empacotadeira.* — A trabalhadora que executa o empacotamento dos alimentos compostos. Poderá ainda executar os serviços de limpeza decorrentes da sua actividade.

9.2 — *Servente.* — A trabalhadora que executa apenas os serviços de limpeza no complexo fabril.

§ único. Os trabalhadores classificados nas categorias de alimentador de silos, granulador, operador de moinhos, caixeiro de armazém, cosedor de sacos, pesador, ensacador, vigilante de instalação de fabrico e auxiliar de laboração devem executar os serviços inerentes às categorias profissionais que lhes forem atribuídas e poderão, sempre que necessário, desempenhar outros serviços anexos.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto:

Alfredo Pereira.
José Alves Correia.
José da Silva Torres.

Pela Associação Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pelas Fábricas Triunfo, S. A. R. L.

(Assinatura ilegível.)

Pela Nova Vouga — Indústrias de Alimentação, S. A. R. L.

(Assinatura ilegível.)

Pelas Fábricas Lusitana — Produtos Alimentares, S. A. R. L.

(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa de Moagem do Fundão, L.da

(Assinatura ilegível.)

Lisboa, 5 de Abril de 1977.

Depositado em 31 de Maio de 1977, a fl. 49 do livro n.º 1, com o n.º 234, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do CCT a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto, e não tendo havido possibilidade de a incluir neste contrato colectivo (não só por aquela classificação exigir estudos demorados como também por o contrato abranger quatro sectores diferenciados), propõe-se o Sindicato Livre dos Trabalhadores da Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto e as associações patronais e empresas outorgantes, para não adiar a entrada em vigor do CCT e uma vez que parece não haver outros obstáculos, entregar até ao fim do próximo mês de Outubro um projecto com aquela classificação.

Lisboa, 11 de Maio de 1977.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores da Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto:

José da Silva Torres.

Pelas Associações Patronais e Empresas:

João Manuel Montalvão Martins.

CCT vertical entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas, Portuguesa de Empresários de Espectáculos e de Produtores de Filmes e o Sind. das Actividades Cinematográficas, dos Telefonistas do Porto e outros.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1. O presente contrato colectivo de trabalho obriga por um lado os trabalhadores representados pelos sindicatos signatários e por outro as empresas cujas actividades sejam de importação, distribuição, exibição em cinemas e teatros, laboratórios de legendagem, laboratórios de revelação e produção de filmes, qualquer que seja o local onde o trabalhador se encontre ao serviço.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1. Este contrato colectivo de trabalho entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá validade e eficácia

pelo prazo de dezoito meses a contar de 1 de Março de 1977, se outro maior não vier a ser imposto por lei.

2. A parte contratante que pretender pôr termo ao presente contrato colectivo de trabalho terá de denunciá-lo com a antecedência mínima de sessenta dias, contados a partir do termo do seu período de validade inicial ou sucessivo.

3. Não havendo denúncia dentro do prazo referido no número anterior, é o mesmo renovável por dois períodos sucessivos de sessenta dias, salvo se, legal e imperativamente, prazo diverso vier a ser fixado para as prorrogações.

4. Para os efeitos dos n.os 2 e 3, entende-se por denúncia a apresentação à parte contrária da proposta de revisão do contrato colectivo de trabalho, devidamente fundamentada nos termos da lei.

5. No caso de denúncia em tempo, as cláusulas e condições do anterior contrato vigorarão até à publicação, em termos legais, do novo contrato colectivo de trabalho.

6. A resposta deverá ser enviada, por escrito, até um mês após a apresentação da proposta.

7. As negociações ou discussões para o novo contrato colectivo de trabalho não poderão, em princípio, exceder um período de trinta dias, a contar da data do seu início, as quais terão lugar no prazo de quinze dias a contar da data da recepção da contraproposta apresentada pelos denunciados, para discussão do protocolo e clausulado.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, quadros e admissões

Cláusula 3.ª

(Princípios gerais de ingresso na profissão)

1. As habilitações mínimas para a admissão nas profissões deste contrato colectivo de trabalho serão as mínimas obrigatórias por lei para cada uma delas.

2. Aos trabalhadores sem as habilitações mínimas, mas já com carreira profissional anterior, não se aplicará o consignado no número precedente.

3. Sem prejuízo do estabelecido no n.º 1 da cláusula 9.ª, sempre que as entidades patronais necessitem de admitir trabalhadores deverão consultar, para o efeito, os sindicatos respectivos, que manterão um arquivo próprio de trabalhadores na situação de desemprego.

4. Só podem ser admitidos indivíduos com mais de 16 anos de idade e que possuam, pelo menos, a escolaridade mínima obrigatória relativa à sua idade e as habilitações mínimas relativas à profissão, excepto, e no concernente à idade, em relação aos trabalhadores da exibição, em que a idade mínima de ingresso na profissão é de 18 anos, e para os cobradores, porteiros e guardas, que será de 21 anos.

5. Sempre que o exercício da actividade seja legalmente condicionado pela posse da carteira profissional, a falta desta importa a nulidade do contrato.

Cláusula 4.ª

(Quadros, densidades e categorias profissionais)

Os quadros, categorias profissionais, definições e densidades, quando existam, constam dos mapas anexos ao presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1. O trabalhador será admitido, em princípio, por um período experimental de quinze dias.

2. O prazo atrás referido poderá ser ampliado até três meses para as profissões, cuja complexidade técnica ou grau de responsabilidade o exijam.

3. Na falta de convenção escrita, presume-se que a admissão do trabalhador foi feita a título experimental, nos termos do n.º 1.

4. Findo o período experimental, se se verificar a manutenção ao serviço do trabalhador, a admissão considera-se como efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade desde o início do período experimental.

Cláusula 6.ª

(Obrigatoriedade de participação das admissões)

A admissão de qualquer profissional, desde que participada ao Sindicato respectivo e depois de acusada por este à entidade patronal, deverá ser confirmada por carta.

Cláusula 7.ª

(Antiguidade dos trabalhadores que transitem para empresa associada)

1. As entidades patronais poderão fazer transitar um trabalhador de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha administradores ou sócios gerentes comuns, qualquer que seja o seu número, desde que tal trânsito se verifique nos termos da lei e tenha o acordo escrito do trabalhador.

2. Verificando-se a transferência nos termos previstos no número anterior, deverá sempre contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão do trabalhador na primeira empresa.

Cláusula 8.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária terá de ser reduzida a escrito por períodos certos nos termos da lei.

Cláusula 9.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1. No caso do estabelecimento mudar de proprietário por qualquer título, a posição dos trabalhadores, que no mesmo exerçam a sua actividade e relativamente aos contratos de trabalho, transmite-se ao adquirente, mantendo-se as categorias, vencimentos e demais regalias, incluindo a antiguidade, sem prejuízo do disposto no § 2.º do n.º 7 desta cláusula.

2. O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados por escrito pelos interessados até ao momento da transmissão.

3. Os trabalhadores devem ser avisados pelo adquirente, nos quinze dias anteriores à transacção, por meio de aviso afixado nos locais de trabalho, da transmissão do estabelecimento e de que devem reclamar os seus créditos.

4. Aos trabalhadores ausentes do local de trabalho deve ser comunicada a transmissão do estabelecimento, por meio de carta registada com aviso de recepção.

5. Da transmissão deve também ser dado conhecimento ao Sindicato, por meio de carta registada.

6. O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

7. No caso de a empresa cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores uma indemnização apurada nos termos da lei, excepto quanto aos trabalhadores que a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, sendo-lhes garantido, por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos adquiridos na firma que cessou a actividade.

§ 1.º No caso da transferência prevista no número anterior deverá ser remetido imediatamente ao profissional, com cópia para o Sindicato, documento autenticado pela entidade patronal, garantindo a manutenção de todas as regalias.

§ 2.º Existindo várias convenções colectivas de trabalho aplicáveis, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 10.ª

(Promoções internas)

Verificando-se a necessidade do preenchimento de vagas nos quadros da empresa, esta dará sempre preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores permanentes das categorias inferiores da mesma profissão, pela ordem decrescente.

Cláusula 11.ª

(Promoção de profissionais equiparados)

Sempre que se verifique a situação referida na cláusula anterior, e existam profissionais de uma mesma categoria ou equiparados, deverá ser observado, na promoção a efectuar, o seguinte critério:

a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;
b) Antiguidade.

Cláusula 12.ª

(Promoções obrigatórias e seus acessos)

1. Empregados de escritório:

a) Os estagiários serão promovidos a terceiros-escriturários logo que atinjam 22 anos de idade ou tenham dois anos de profissão naquela categoria;
b) O dactilógrafo do 2.º ano com mais de quatro anos de serviço deverá auferir o vencimento correspondente a terceiro-escriturário, beneficiando a partir daí a evolução de vencimentos obrigatórios em igualdade de circunstâncias dos escriturários;
c) O dactilógrafo que possua habilitações para escriturário, logo que complete quatro anos de permanência na profissão ou 24 anos de idade, ingressará no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuar adstrito ao seu serviço próprio;
d) Os terceiros-escriturários serão promovidos a segundos-escriturários após quatro anos de permanência na categoria;
e) Os segundos-escriturários serão promovidos a primeiros-escriturários após quatro anos de permanência na categoria;
f) Os paquetes que aos 18 anos não possuam as habilitações para profissionais de escritório serão promovidos a contínuos ou porteiros. O telefonista com mais de três anos de serviço ou de idade superior a 24 anos deverá auferir o vencimento correspondente a terceiro-escriturário, beneficiando a partir daí a evolução dos vencimentos obrigatórios em igualdade de circunstâncias dos escriturários.

2. Electricistas:

a) Os profissionais de electricidade e electrónica habilitados com um curso de formação profissional de ensino secundário ascenderão à categoria de oficial ao fim de dois anos de exercício efectivo da profissão, considerando-se neste período o estágio escolar para aqueles cujo estágio seja obrigatório, sendo seis meses como estagiário e dois como pré-oficial;
b) Os profissionais que não tenham a formação escolar indicada no número anterior e que iniciem a sua carreira aos 16 anos ascenderão à categoria de oficial ao fim de sete anos de exercício efectivo da profissão, sendo três anos na categoria de aprendiz, dois na categoria de ajudante e dois na

categoria de pré-oficial; e os que iniciem aos 17 anos terão apenas dois anos como aprendizes;

c) Serão promovidos à categoria de aspirante os aprendizes de 16 anos que provem frequentar com aproveitamento um curso de electricidade ou electrónica do ensino técnico secundário;

d) Serão promovidos à categoria de pré-oficial os ajudantes maiores de 17 anos que tenham completado um curso de formação profissional do ensino técnico secundário. Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, serão equiparados aos cursos de ensino técnico secundário os cursos de electricidade ou electrónica ministrados pela Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, curso de electricistas ou radioelectricistas ou radaristas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

3. Programista. — O ajudante de programista passará obrigatoriamente, ao fim de quatro anos nesta categoria, a programista.

4. Publicista. — O ajudante de publicista passará obrigatoriamente, ao fim de quatro anos nesta categoria, a publicista.

5. O ajudante de fiel e o ajudante de bilheteiro serão promovidos, respectivamente, a fiel e a bilheteiro após quatro anos nesta categoria.

§ único. O tempo de permanência conta-se a partir do ingresso na categoria.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 13.ª

(Período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias, sem prejuízo do período de menor tempo de duração que já esteja a ser praticado.

2. Excepcionalmente, e apenas para aplicação a estabelecimentos (cinemas e teatros) com funcionamento não diário mas inferior a oito horas, admite-se, sem prejuízo de a contratação de trabalho dever ser a título permanente, que os profissionais da exibição (cinemas e teatros) sejam remunerados por sessão.

§ 1.º Para estes efeitos, considera-se que a duração da sessão nos estabelecimentos com funcionamento não diário é, no mínimo, de três horas.

§ 2.º Nos estabelecimentos que funcionem diariamente, mas por períodos inferiores a oito horas, a duração da sessão é, no mínimo, de quatro horas.

§ 3.º Ficam salvaguardadas as situações decorrentes de contratos ajustados por sessão com profissionais da exibição nos estabelecimentos que laborem diariamente e durante oito horas. Nestes casos, a remuneração por sessão não poderá ser inferior a quatro horas.

3. O período de trabalho diário deve ser interrompido por um descanso que não pode ser inferior a uma hora, nem superior a duas horas, para além de três até ao limite de cinco horas de trabalho consecutivo.

§ 1.º Em casos especiais e justificados, o período mínimo de descanso estabelecido no número anterior poderá ser fixado, por acordo, em noventa minutos, desde que deferido pela entidade patronal.

§ 2.º Por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, poderão ser estabelecidos dois períodos de descanso, desde que a sua duração total não exceda duas horas.

§ 3.º O período normal de trabalho diário não poderá ultrapassar as 24 horas de cada dia, nem os trabalhadores podem permanecer no estabelecimento por tempo superior ao período normal de trabalho, acrescido do tempo de descanso. Porém, no caso particular dos electricistas que prestem a actividade profissional nos teatros, o período normal de trabalho pode-se prolongar até à 1 hora do dia imediato, salvo quando houver apenas uma sessão. Nesta última hipótese o período normal de trabalho termina às 24 horas.

4. Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse sessenta minutos mensais.

5. A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de quinze minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de sessenta minutos mensais.

6. O regime de trabalho dos profissionais de exibição (cinemas e teatros) compreende todos os dias de semana, sem prejuízo do período de horário semanal mas sem direito a qualquer remuneração suplementar, no que respeita ao normal funcionamento dos estabelecimentos aos sábados e domingos.

7. Dado o condicionalismo do horário de funcionamento dos cinemas e teatros, considera-se período normal de trabalho, equiparado a diurno para os profissionais de exibição, o que for prestado até às 24 horas.

8. Para os restantes trabalhadores considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

9. Profissionais da produção, realização e imagem de filmes. — O horário de trabalho para estes profissionais é maleável, nomeadamente quanto aos intervalos de descanso, devendo ser cumprido em conformidade com as necessidades do serviço, não podendo, no entanto, o período normal de trabalho exceder as oito horas diárias.

Cláusula 14.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho podem ser isentos de horário de trabalho.

2. Em caso algum o pedido de isenção de horário de trabalho poderá resultar do propósito de iludir a realização anormal de horas extraordinárias e só deverá ser deferido em casos especiais devidamente fundamentados.

3. Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial igual a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

4. O requerimento com o pedido de isenção de horário de trabalho será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, e com parecer favorável do respectivo sindicato, se aquele estiver sindicalizado, o qual deverá ser prestado no prazo de trinta dias.

5. Para os profissionais de escritório a isenção do horário de trabalho só poderá existir nas categorias de secretário de direcção e guarda-livros e nas categorias superiores a chefe de secção, inclusive.

Cláusula 15.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2. É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3. Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver trabalho extraordinário.

4. O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % se for trabalho diurno;
b) 175 % se for trabalho nocturno, nos quais estão já incluídos os 25 % do trabalho nocturno.

§ único. Sempre que um trabalhador ultrapasse o período normal de trabalho diário terá direito à remuneração das horas extraordinárias efectivamente praticadas, sem prejuízo do pagamento do mínimo de horas normais correspondentes à sessão, nos termos dos §§ 1.º, 2.º e 3.º do n.º 2 da cláusula 13.ª

5. Sempre que o trabalho extraordinário atinja a hora habitual de refeição do trabalhador, este terá direito ao pagamento da mesma mediante apresentação do recibo.

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

7. Para cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{R.\,M. \times 12}{52 \times P.\,N.\,T.\,S.}$$

sendo:

R. M. = retribuição mensal;
P. N. T. S. = período normal de trabalho semanal.

8. O pagamento da remuneração do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao dia 6, inclusive, do mês seguinte àquele em que for prestado mediante recibo correctamente discriminado.

9. O trabalhador tem direito a reclamar em qualquer altura, sem prejuízo dos prazos de prescrição, o não pagamento das horas extraordinárias.

10. O quadro de pessoal a existir nas sessões da meia-noite ou em qualquer outra não compreendida no período diário normal será o que for exigido para as sessões normais. Caberá, porém, aos trabalhadores dos cinemas que laborem nessas condições fazerem as escalas para os seus descansos.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 16.ª

(Retribuições mínimas)

1. As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho constam de tabelas em anexo.

2. É absolutamente proibido a qualquer empresa ter ao seu serviço empregados sem remuneração, embora beneficiando de gratificação dos espectadores.

3. As entidades patronais têm obrigatoriamente de entregar, no acto de pagamento da retribuição e juntamente com esta, o talão a que se refere o artigo 94.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Cláusula 17.ª

(Diuturnidades)

1. Os trabalhadores a tempo completo, abrangidos por este contrato colectivo de trabalho, terão uma diuturnidade de 500$ por cada três anos de permanência na categoria ou classe sem acesso obrigatório, que incidirá sobre a remuneração mensal que efectivamente receberem, até ao limite de cinco diuturnidades, independentemente dos eventuais aumentos concedidos voluntariamente pela entidade patronal.

2. Os trabalhadores que não sejam remunerados à sessão nos estabelecimentos que laborem diariamente oito horas têm direito a uma diuturnidade por cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades, correspondente a 10 % da retribuição média horária normal que auferiram nos últimos doze meses, que produzem efeitos a partir de 1 de Março de 1977, contando todo

o tempo já decorrido, na hipótese de terem três ou mais anos de antiguidade até essa data, como uma única diuturnidade.

3. Aos trabalhadores que prestam serviço em cinemas e teatros que laborem menos de oito horas diárias, caberá igualmente o direito a diuturnidades nos mesmos prazos previstos no n.º 1 desta cláusula, mas incidindo estas sobre as retribuições mínimas, e fazendo-se o cálculo segundo o critério dos factores constantes do anexo II-C.

4. Tendo em atenção o disposto no n.º 2 da cláusula 18.ª do contrato colectivo cessante, segundo o qual o tempo decorrido até à sua entrada em vigor se contava apenas para efeitos de uma diuturnidade, fica expressamente estabelecido que se mantém o princípio geral aí definido, e que assim a segunda diuturnidade e as seguintes funcionam tomando em consideração a data de 1 de Março de 1975, em que o referido contrato de trabalho entrou em vigor.

Cláusula 18.ª

(Retribuição do trabalho nocturno)

A retribuição do trabalho nocturno, que não seja em situação de serviço extraordinário, será superior em 25 % à que dá direito o trabalho diurno.

Cláusula 19.ª

(13.º mês)

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho receberão, pelo Natal, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio correspondente a 100 % da remuneração mensal.

2. Na hipótese de o trabalhador não ter nessa altura um ano de serviço receberá um subsídio correspondente aos duodécimos da actividade prestada nesse ano.

3. Sempre que haja rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador receberá, além das remunerações e outras indemnizações a que tiver direito, tantos duodécimos do subsídio a que se refere o corpo desta cláusula quantos os meses que tenha nesse ano de serviço.

4. Nos cinemas e teatros que funcionem menos de cinco dias completos por semana a retribuição do 13.º mês é igual à média da retribuição mensal dos últimos doze meses, excepto se o trabalhador laborar a tempo completo.

5. O disposto no n.º 3 não se aplica se o trabalhador for despedido com justa causa.

Cláusula 20.ª

(Subsídio de férias)

1. A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, cinco dias antes do início das férias, um subsídio correspondente ao período de férias a que tiver direito.

2. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição que se efectue até ao início das férias.

3. Nos cinemas e teatros que funcionem até cinco dias, inclusive, por semana, as retribuições das férias e o respectivo subsídio são calculados em função da média da retribuição mensal dos últimos doze meses, sem prejuízo do disposto no n.º 5 da cláusula 29.ª, salvo se a média for inferior à retribuição que os trabalhadores efectivamente receberiam se estivessem ao serviço.

Cláusula 21.ª

(Retribuição durante a prestação do serviço militar)

Aos trabalhadores que prestem serviço cinco dias por semana e por tempo completo e que tenham mulher, filhos ou mãe viúva exclusivamente a seu cargo, chamados a prestar serviço militar, salvo tratando-se de mobilização geral ou em caso de guerra, será paga pela entidade patronal uma compensação pela perda de ordenado que não esteja coberta pelo pré ou soldo, nos termos seguintes:

a) Totalidade do prejuízo durante os sessenta primeiros dias;
b) Metade dessa importância durante os sessenta dias seguintes;
c) O equivalente à renda de casa durante o tempo em que exceder aqueles quatro meses. Esta importância não poderá exceder o quantitativo previsto na alínea *b*).

Cláusula 22.ª

(Abono para falhas)

1. Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um subsídio mensal de 500$ para falhas.

2. O n.º 1 não se aplica às bilheteiras.

§ 1.º Os serviços de bilheteira que laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de 500$.

§ 2.º Os serviços de bilheteira que não laborem a tempo completo serão dotados de um subsídio mensal de 200$.

3. Quando por motivo de férias, doença ou outro impedimento os referidos trabalhadores forem substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição.

Cláusula 23.ª

(Trabalho fora do local habitual)

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

2. Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o do estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou o da sede ou delegação da respectiva empresa, quando o seu local de trabalho seja de difícil determinação por não ser fixo.

3. Sempre que deslocado em serviço, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro — 1.ª classe, avião ou 0,28 do preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, quando transportados em viatura própria;
b) Alimentação e alojamento mediante apresentação de documentos justificativos da despesa, de harmonia com os seguintes critérios fixos:

Pequeno-almoço	30$00
Almoço ou jantar	120$00
Diária completa	500$00
Alojamento	250$00

O pagamento respeitante a alojamento só será devido se o trabalhador não tiver possibilidade de regressar no mesmo dia à sua residência;

c) Horas extraordinárias, sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, exceda o período normal de trabalho.

4. As deslocações para as ilhas adjacentes ou para o estrangeiro, além da retribuição praticada no local habitual de trabalho, dão direito a:

a) Ajuda de custo igual a 100 % dessa retribuição;
b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

5. Nas deslocações fora do continente o trabalhador terá direito a um subsídio extraordinário de 5000$, se ela se destinar ao estrangeiro, ou de 4000$, se se destinar às ilhas adjacentes, excepto se a deslocação, incluindo as viagens, não durar mais de três dias, hipótese em que o subsídio será unicamente de 1000$.

6. Os subsídios previstos para as deslocações fora do continente não se aplicam se estas forem resultado de convite ou bolsa de estudo, formulada ou concedida por qualquer entidade, ou tiverem por objecto a formação profissional do trabalhador, de interesse imediato para a empresa, e aquele der o seu assentimento.

7. Os trabalhadores deslocados em serviço, dentro e fora do continente, terão direito, sem prejuízo das indemnizações por acidente de trabalho, a um seguro contra acidentes no valor mínimo de 1 000 000$, tornado extensivo a viagens aéreas, sempre que elas tenham lugar. O seguro será feito numa companhia com sede no continente.

8. Durante o período de deslocação, os riscos de doença, que em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelas empresas, nos termos do n.º 1 da cláusula 45.ª

9. Os trabalhadores destacados para funções de fiscalização de cinema receberão exclusivamente 60$ por espectáculo se a fiscalização for dentro da localidade onde prestam serviço. Se a fiscalização for fora, além dos 60$ por espectáculo, receberão um subsídio de 100$ por dia, acrescido das importâncias aplicáveis indicadas nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3.

10. A fiscalização a que se refere o número anterior, que, aliás, não tem carácter obrigatório para as empresas, será preferencialmente realizada por trabalhadores da respectiva empresa distribuidora, num limite a definir pela mesma.

11. Para boa execução da fiscalização, deverá ser facilitado ao controlador o exercício das suas funções, obrigando-se a entidade patronal do estabelecimento da exibição a fornecer todos os elementos que aquele entender serem necessários, nomeadamente as sobras dos bilhetes e o acesso à sala.

Cláusula 24.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam tarefas inerentes a diversas funções)

1. Sempre que o trabalhador execute com carácter de regularidade tarefas inerentes a diversas funções, ser-lhe-á atribuída a retribuição e categoria da mais elevada.

2. Considera-se que haverá regularidade quando o trabalho for prestado por período superior a trinta horas por mês ou cento e vinte horas anuais.

3. O disposto nos números anteriores não se aplica ao período de férias se as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão do direito a férias de outro trabalhador.

4. Nos cinemas e teatros que laborem a tempo parcial, com vista à salvaguarda da prestação do trabalho a tempo completo, é permitido, exclusivamente aos trabalhadores que não tenham outro emprego, sem prejuízo de garantias já adquiridas e do disposto no n.º 1 desta cláusula, o exercício, pelo mesmo profissional, de duas funções compatíveis no mesmo estabelecimento, contanto que exista o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 25.ª

(Funcionamento, em conjunto, de cinemas de classes diferentes)

Sempre que dois ou mais cinemas de classes diferentes, pertencentes à mesma empresa, funcionem em conjunto, constituindo para efeitos de exploração como que uma sala única, os trabalhadores do cinema de classe inferior serão pagos pela tabela que respeita ao cinema da classe mais elevada.

Cláusula 26.ª

(Substituições temporárias)

1. Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior no exercício das fun-

ções próprias dessa categoria, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2. Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, o substituto manterá direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3. Sempre que um trabalhador substitua outro por doença comprovada, o regime constante do n.º 1 só poderá ser invocado se a doença se prolongar por mais de um mês.

4. Do mesmo modo, o disposto nos n.os 1 e 2 não se aplica ao período de férias se as funções executadas resultarem, por natureza, da concessão do direito a férias de outro trabalhador.

Cláusula 27.ª

(Substituição temporária da forma de espectáculo)

1. As empresas que no decorrer do ano apresentarem normalmente espectáculos de cinema, ao substituírem, sem carácter definitivo, essa xploração pela de qualquer outro género de exibição, pagarão integralmente, nos dias em que se realizem esses espectáculos, as remunerações dos trabalhadores dos seus quadros que trabalhem a tempo completo e que não forem designados para neles prestar serviço.

2. É todavia rigorosamente proibido à entidade patronal, na hipótese de substituição da forma de espectáculo, admitir temporariamente trabalhadores para o realizarem, sempre que as funções a desempenhar possam ser preenchidas pelos trabalhadores em exercício.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.ª

(Descanso semanal e feriados)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm direito a dois dias de descanso semanal, que são o sábado e o domingo, salvo o disposto no número seguinte.

2. A fixação dos dias de descanso semanal nas actividades previstas no n.º 6 da cláusula 13.ª será estabelecida e alterada com parecer dos trabalhadores e do órgão competente que o representa, considerando sempre que os mesmos têm direito a um domingo rotativo.

§ único. Nos teatros um dos dias de descanso terá obrigatoriamente de coincidir com o dia de descanso semanal do restante pessoal.

3. Sem prejuízo de direitos já adquiridos, o domingo rotativo é concedido com sacrifício de um dos dias de descanso semanal.

4. Os trabalhadores que por força dos respectivos contratos não estejam obrigados a trabalhar um mínimo de cinco dias por semana, em tempo completo, não terão direito aos descansos previstos nos números anteriores.

5. O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá aos trabalhadores o direito de descansarem proporcionalmente num dos três dias seguintes.

6. O trabalho prestado nos dias de descanso semanal dá aos trabalhadores o direito de serem pagos com um acréscimo de 150 % da remuneração normal. O trabalho prestado nos dias de feriado obrigatório dá aos trabalhadores o direito a serem pagos com o acréscimo de 100 % da remuneração normal.

7. São considerados feriados de trabalho, para além dos feriados legalmente obrigatórios, o feriado municipal da localidade de trabalho, havendo-o, e a terça-feira de Carnaval.

§ único. Terça-feira de Carnaval não é feriado para os profissionais da exibição (cinemas e teatros) desde que não haja aumentos de preços dos bilhetes dos espectáculos desse dia.

8. Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

9. No dia 1 de Maio e a partir das 20 horas e 30 minutos, com tolerância de quinze minutos, do dia 24 de Dezembro é expressamente proibida a prestação de trabalho.

Cláusula 29.ª

(Férias — Direito e tempo)

1. Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, e não será condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, salvo o disposto na lei.

3. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica, ainda que com o acordo do trabalhador.

4. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

5. Quando o início do exercício de funções, por força do contrato de trabalho, ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decorrer do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos e respectivo subsídio.

6. Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho terão direito a um

período de férias de vinte e um dias ou trinta dias seguidos, respectivamente no ano imediato à admissão e nos seguintes.

7. Os trabalhadores eventuais e os contratados a prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço, contados e com os efeitos previstos na lei.

Cláusula 30.ª

(Retribuição e subsídio de férias)

1. A retribuição relativa ao período de férias é igual àquela que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2. Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição.

3. A redução do período de férias não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 31.ª

(Gozo de férias)

1. 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.

2. Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3. Não obstante os princípios dispostos nas regras anteriores, funcionará quanto a excepções o disposto na lei.

Cláusula 32.ª

(Marcação de férias)

1. A marcação de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2. Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvida para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3. No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4. As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, não podendo no total ultrapassar, respectivamente, vinte e um ou trinta dias.

§ único. O subsídio de férias será pago proporcionalmente ao número de dias de cada período.

5. Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência, salvo se por esse facto resultarem prejuízos sérios para o estabelecimento onde prestam serviço.

6. Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da incorporação e, não sendo possível o seu gozo integral, serão gozados os dias possíveis e paga a retribuição por aqueles que não forem gozados, excepto se o trabalhador anuir em acrescer, em períodos diferentes, ao primeiro período de férias a que o mesmo tenha direito após a desmobilização e o reingresso no serviço.

7. No caso de desmobilização, o trabalhador, ao retomar o serviço, seja qual for a data, gozará um período completo de férias nos termos do n.º 1 desta cláusula, se o ano de regresso for diferente do da incorporação.

Cláusula 33.ª

(Cessação de contrato e retribuição de férias não gozadas)

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

2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3. O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4. Se a entidade patronal não cumprir totalmente ou parcialmente a obrigação de conceder férias e ou o respectivo subsídio, nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da remuneração correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e o respectivo subsídio que deixou de receber.

Cláusula 34.ª

(Adiamento e interrupção de férias)

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

2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

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

5. 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.

6. A prova da situação de doença prevista no n.º 4 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 35.ª

(Férias — Casos especiais)

Na restante matéria relativa a férias aplicar-se-á o disposto na lei.

Cláusula 36.ª

(Licença sem retribuição)

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

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

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

4. O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5. Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a prazo.

Cláusula 37.ª

(Faltas — Definição, comunicação e prova)

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

2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3. Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4. Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

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

6. Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

8. A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.ª

(Tipos de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2. São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
c) As motivadas pela prática de actos necessários inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de conciliação ou paritárias e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até ao limite máximo de doze por ano, salvo os casos de doença física grave do cônjuge, filhos ou pais, em risco sério de vida para estes, devidamente comprovado;
f) Dois dias por ocasião do nascimento de filhos;
g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4. Nos termos da alínea *b*) do n.º 2, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha colateral.

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

Cláusula 39.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea *c*) do n.º 2 da cláusula 38.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo, sem prejuízo do complemento contratual;
c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, sem prejuízo do complemento contratual.

3. Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2 da cláusula 38.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 40.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1. As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4. No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 41.ª

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1. As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 42.ª

(Impedimentos prolongados)

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

2. É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão desde que o facto que determinou a detenção ou prisão não envolva justa causa de despedimento.

Cláusula 43.ª

(Regresso do trabalhador)

1. Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de trinta dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2. A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, indemnizará o trabalhador nos termos da cláusula 52.ª

CAPÍTULO VI

Previdência

Cláusula 44.ª

(Princípio geral)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço, abrangidos por este contrato, contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos e pela forma prescritos na lei.

Cláusula 45.ª

(Complemento dos subsídios de doença)

1. Em caso de doença comprovada, as entidades patronais pagarão aos seus trabalhadores a diferença entre o valor da remuneração normal líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência.

2. Quando o trabalhador não tiver direito aos subsídios por doença atribuídos pela caixa de previdência, as entidades patronais ficam obrigadas a pagar a retribuição na sua totalidade.

Cláusula 46.ª

(Complemento de pensão por acidente)

1. Em caso de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, com a participação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical, delegado sindical e sindicato respectivo.

2. A retribuição da nova função será igual à que o trabalhador auferia à data da baixa, independentemente de qualquer pensão que este receba em virtude da sua incapacidade.

3. Caso a reconversão não seja possível, será paga a diferença entre a remuneração mensal líquida auferida à data da baixa por acidente de trabalho ou doença profissional e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos trabalhadores em causa, cessando a obrigação de pagamento no caso de conseguirem estes uma ocupação remunerada por conta própria ou de outrem.

4. A entidade patronal obriga-se a actualizar o complemento de pensão recebida pelos trabalhadores em situação de incapacidade na medida da actualização da retribuição dos outros trabalhadores da empresa.

5. No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante das causas referidas no número anterior, as empresas pagarão, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração normal líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO VII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 47.ª

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente referidas pelo trabalhador;

c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados, onde exista, além da categoria, a data de admissão e a respectiva retribuição;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

e) Não exigir dos seus empregados trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

f) Não deslocar qualquer profissional para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, sem prejuízo do consignado nas cláusula 24.ª e 26.ª;

g) Prestar aos organismos outorgantes e às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Dispensar do serviço, nos termos da lei, os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões sindicais de empresa ou paritária e dirigentes de instituições de previdência para o exercício das suas funções;

j) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, ficando os trabalhadores referidos nas condições expressas dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho;

l) Indemnizar os trabalhadores em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais quando não seguros e responsabilizar-se por lhes completar as retribuições que habitualmente recebiam, mesmo quando seguros;

m) Autorizar os seus serviços a descontar a quotização sindical, relativamente aos sócios que em tal concordem, na hipótese de a lei a tal autorizar, sendo a remessa das receitas respectivas efectuada pelo delegado sindical ou, na falta deste, pelo trabalhador encarregado desse serviço pelo sindicato próprio;

n) Permitir a afixação, em local próprio bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos sócios que trabalhem na empresa;

o) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores possam reunir, ainda que fora das horas de serviço.

Cláusula 48.ª

(Deveres dos profissionais)

1. São deveres dos profissionais:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que estejam expressamente proibidos de revelar;
c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
f) Usar de urbanidade nas suas relações como prestador de trabalho;
g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
i) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato e ainda as determinações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
l) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2. O dever de obediência a que se refere a alínea *c*) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 49.ª

(Garantia dos trabalhadores)

1. É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos legais ou contratuais ou a que beneficie das garantias legais contratuais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
c) Impedir os trabalhadores de fazer valer os seus direitos quando os exerçam com observância das normas legais, designadamente os que decorram da lei da greve;
d) Faltar ao pagamento pontual da retribuição na forma devida;
e) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trablaho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição ou outro prejuízo para o trabalhador;
f) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, seja ou não na mesma localidade, se essa transferência lhe causar prejuízos;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
i) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
j) Despedir o trabalhador sem justa causa, nos termos da lei.

2. Se da transferência a que se refere a alínea *g*) desta cláusula não resultar prejuízo sério, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie as despesas impostas pela respectiva transferência. Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 52.ª

3. A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada nos termos deste contrato, salvo quanto à falta de cumprimento não culposo previsto na alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula, caso em que os atrasos não dão direito à rescisão mas tão-só à exigência de retribuição nos termos da lei.

4. Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

5. No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração por factos não imputáveis ao trabalhador, estes manterão o direito ao lugar, à retribuição e a todos os outros decorrentes da sua antiguidade.

6. O consignado no número anterior não se aplica, quanto à retribuição, aos trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos que laborem apenas por um período máximo consecutivo de seis meses por ano.

Cláusula 50.ª

(Despedimentos)

1. A matéria de despedimentos regular-se-á pelas disposições contidas nas leis aplicáveis.

2. Assim, são proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.
§ único. Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

3. 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.

4. Constituirão justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimonais sérios da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional 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, cinco seguidas ou dez interpoladas;

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

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

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

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

Cláusula 51.ª

(Processo disciplinar)

1. Nos casos referidos nas alíneas *a*), *d*), *e*), *g*), *i*), *j*), *l*) e *n*) do n.º 4 da cláusula anterior, o despedimento será precedido de um processo disciplinar em que será sempre ouvido o trabalhador interessado, reduzindo-se a escrito as suas declarações, bem como o depoimento de duas testemunhas que deverão assinar o respectivo auto de declarações.

2. O processo será, em seguida, presente à comissão de trabalhadores ou, se esta não existir na empresa, ao órgão sindical que aí exista, que se deverá pronunciar no prazo de quarenta e oito horas.

3. Findo o processo disciplinar, deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador a decisão final e entregue o duplicado do seu depoimento, bem como o depoimento das testemunhas.

4. Nos casos não contemplados no n.º 1, a averiguação dos motivos revestirá a forma de processo disciplinar ordinário, o qual será escrito e conterá obrigatoriamente a audição do trabalhador, através da entrega ao mesmo de uma nota de culpa com descrição dos comportamentos que lhe são imputados, bem como a realização das diligências por ele requeridas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

5. O número máximo de testemunhas a inquirir é de dez, podendo o trabalhador arrolar cinco e a entidade patronal outras cinco.

6. Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindicatos, à comissão sindical ou ao delegado sindical, sempre que existam e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que deverá pronunciar-se no prazo de quatro dias.

7. A entidade patronal, os seus representantes e aquele ou aqueles pelos mesmos designados como instrutores do processo disciplinar deverão ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar, na mesma, as razões aduzidas pela entidade mencionada no número anterior que se tiver pronunciado.

8. A decisão só pode ser proferida decorridos dez dias sobre o termo do prazo fixado no antecedente n.º 6 e deve ser comunicada por escrito ao trabalhador interessado, dela devendo constar, nomeadamente, os fundamentos considerados provados.

9. Poderá ser recusada a efectivação de diligências requeridas pelo trabalhador quando revistam natureza manifestamente dilatória ou sejam patentemente inúteis ou injustificadas.

10. Constituem nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo, a falta de audição do trabalhador interessado e da entrega ao mesmo da decisão final nos termos dos antecedentes n.ºs 4 e 8.

11. Em todos os casos de invocação de justa causa de despedimento, a entidade patronal poderá suspender imediatamente o trabalhador interessado sem perda da retribuição.

Cláusula 52.ª

(Nulidade do despedimento — Consequências)

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

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

3. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de acordo com a respectiva antiguidade legalmente fixada.

4. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

Cláusula 53.ª

(Rescisão do contrato por parte do trabalhador)

1. Verificando-se notório mau ambiente de trabalho provocado pela entidade patronal ou seus representantes e confirmado pelo organismo representativo do trabalhador ou havendo outros motivos que constituam justa causa para a rescisão que impliquem responsabilidade para a entidade patronal nos termos gerais de direito, esta indemnizará o trabalhador que rescindir o contrato por esses motivos nas importâncias referidas na cláusula anterior, não sendo necessário qualquer aviso prévio deste.

2. Os trabalhadores que sem justa causa pretendam rescindir o contrato deverão avisar as entidades patronais por carta registada com a antecedência de trinta dias.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 54.ª

(Direitos das trabalhadoras)

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela entidade patronal:

a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas e transportes inadequados, terão de ser imediatamente transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição líquida normal;
c) Interromper o trabalho diário num total de duas horas, num só ou em dois períodos à escolha da trabalhadora, durante o período de aleitação dos filhos;
d) Dispensa, sem vencimento, quando pedida, de comparência ao trabalho até três dias em cada mês;
e) O emprego a meio tempo, com remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da profissional o justifiquem e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

Cláusula 55.ª

(Trabalho de menores)

1. A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos no seu desenvolvimento físico, intelectual ou moral.

2. A entidade patronal obriga-se a providenciar pela boa educação e formação profissional dos trabalhadores menores, bem como a colaborar para o mesmo fim com organismos competentes.

3. Nenhum menor pode ser admitido ser ter sido aprovado em exame médico especialmente destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 56.ª

(Trabalhadores-estudantes)

A todos os trabalhadores-estudantes são concedidas as seguintes regalias:

a) Dispensa até duas horas nos dias de funcionamento das aulas, sem prejuízo da remuneração;
b) Possibilidade, quando pedida, de dispensa até trinta dias anuais, com perda de vencimentos, para preparação de provas de exame;
c) Um subsídio correspondente a 50 % do total das despesas com a matrícula escolar em todos os anos do curso, à excepção do ano em que o trabalhador termine o respectivo curso, caso em que o subsídio deverá ser de 100 %, sem prejuízo de situações mais favoráveis que existam.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 57.ª

(Princípio geral)

1. As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2. Especificamente no sector dos laboratórios, todos os trabalhadores que tenham contactado com produtos químicos serão submetidos a análises clínicas trimestralmente.

Cláusula 58.ª

(Utilização de fardas)

Os fiscais, arrumadores e auxiliares de sala não podem negar-se a envergar as fardas, batas ou trajes

apropriados, que as empresas lhes deverão fornecer por conta própria, renovando-os quando se encontrem em mau estado.

CAPÍTULO X

Recompensas e sanções

Cláusula 59.ª

(Recompensas)

1. Aos trabalhadores que se distinguirem pela sua competência, zelo e dedicação ou serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

a) Louvor verbal;
b) Louvor escrito;
c) Concessão de licenças e outras regalias excepcionais.

2. As recompensas previstas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior serão registadas na folha de serviço do trabalhador.

Cláusula 60.ª

(Sanções disciplinares)

1. Além dos despedimentos com justa causa, objecto de disposições especiais constantes da lei e já insertas no presente contrato colectivo de trabalho, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias dos trabalhadores:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição.

2. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3. Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

4. O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

5. Da aplicação das penalidades previstas no n.º 1 pode o trabalhador visado reclamar para a comissão paritária.

6. A suspensão de trabalho não pode exceder cinco dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de quinze dias.

7. A sanção disciplinar de suspensão será obrigatoriamente precedida de processo disciplinar escrito.

Cláusula 61.ª

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional, por si ou por iniciativa do sindicato que o representar:

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

§ único. 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*) desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório ou alta depois de doença superior a cento e oitenta dias, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c*) ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

Cláusula 62.ª

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

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

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no n.º 3 da cláusula 52.ª;
b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO XI

Organização de trabalhadores na empresa

Cláusula 63.ª

(Princípio geral)

Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e de desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões intersindicais e comissões de trabalhadores.

Cláusula 64.ª

(Delegados sindicais)

1. Os delegados sindicais, eleitos pelos trabalhadores da empresa e representantes destes junto dos sin-

dicatos, têm direito de exercer livremente a sua actividade junto dos restantes trabalhadores, nomeadamente através de:

a) Distribuição de circulares e difusão de outros documentos de interesse para os trabalhadores e a sua afixação no interior da empresa, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal desta;
b) Reuniões com os trabalhadores da empresa para discussão e análise de problemas de seu interesse;
c) Prestação individual de esclarecimentos sobre problemas de ordem sindical.

2. Para os efeitos do disposto no número anterior, os delegados têm direito, nos termos da lei, a um crédito de horas sem perda de qualquer regalia ou vencimento.

3. Para os efeitos do disposto no número anterior, só beneficiam os delegados sindicais dentro da proporção prevista na lei sindical.

4. Os delegados, quando o sindicato necessitar da sua colaboração, serão dispensados pelas entidades patronais.

Cláusula 65.ª

(Comissões de empresa)

1. A comissão sindical de empresa é uma organização autónoma, totalmente independente das entidades patronais, que visa a defesa dos interesses específicos dos trabalhadores dentro da empresa.

2. A comissão sindical de empresa é integrada pelos delegados sindicais, sempre que o seu número o justifique ou esta compreenda várias unidades de produção.

3. Os trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa não podem ter qualquer tipo de remuneração especial relacionada directa ou indirectamente com a sua actividade como membros das referidas comissões.

4. A entidade patronal obriga-se, nos termos da lei, à cedência de instalações para as reuniões e demais actividades inerentes à acção da comissão sindical de empresa.

5. As reuniões da comissão sindical de empresa realizar-se-ão nos termos da lei.

6. À comissão de trabalhadores é assegurado o direito constitucional do *contrôle* de gestão.

CAPÍTULO XII

Questões gerais

Cláusula 66.ª

(Princípio geral)

1. Dentro do legalmente fixado e em matéria de competência definida na lei, as entidades patronais respeitarão as orientações emanadas do sindicato ou dirigentes sindicais que sejam emanações daquela competência.

2. Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para o pessoal, designadamente baixa de categoria ou diminuição do número de diuturnidades vencidas, bem assim como diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 67.ª

(Comissões paritárias)

É criada uma comissão paritária no prazo de quarenta e cinco dias, a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, cuja competência e atribuições são definidas por este contrato ou por outras vias legais.

Cláusula 68.ª

(Revogação da regulamentação colectiva anterior)

Com a entrada em vigor do presente contrato, que se considera no seu todo mais favorável aos trabalhadores e dentro das leis em vigor abrangidas, ficam revogadas todas as cláusulas da regulamentação colectiva, entretanto, vigente.

Profissões e categorias profissionais

ANEXO I

1. *Chefe de programação.* — É o trabalhador que superintende em todos os serviços que digam respeito aos serviços de programação e exploração do material pertencente à firma distribuidora, colaborando na colocação de estreia em Lisboa, Porto, ilhas e estrangeiro e distribuindo o serviço pelos profissionais de cinema; dirigirá ainda a correspondência dos serviços a seu cargo, exercendo as funções na sede ou fora dela; são também da sua competência os assuntos respeitantes à Direcção-Geral de Espectáculos.

2. *Programista-viajante.* — É o trabalhador encarregado de efectuar, de acordo com instruções recebidas, a contratação do aluguer dos filmes fora da sede e da empresa. Quando se encontre na sede, além de exercer as funções da sua capacidade, deverá coadjuvar, dentro do tempo disponível, os serviços de programação.

3. *Programista.* — É o trabalhador que colabora directamente com o chefe de programação, se o houver, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos, estando a seu cargo a marcação de filmes, composição dos programas e outros serviços de programação, e distribuição de serviço pelos ajudantes e despachando a correspondência inerente à respectiva secção, cumprindo-lhe ainda manter em ordem os ficheiros dos clientes, referentes à sua secção.

4. *Ajudante de programista.* — É o trabalhador que coopera com o chefe de programação e ou com o programista nas funções que a este competem, desig-

nadamente a composição de programas, mapas de expedição e todos os outros serviços de programação, segundo a orientação que lhe for designada.

5. *Tradutor-marcador.* — É o trabalhador que, em regime livre ou permanente, extrai os diálogos e letreiros originais dos filmes e as indicações necessárias para a elaboração dos textos para a sua dobragem ou legendagem de modo a permitir a sua compreensão pelo público.

6. *Publicista.* — É o trabalhador que, com capacidade criadora, assegura a publicidade da empresa, dirigindo a elaboração de catálogos, anúncios, desenhos, gravuras, cartazes e cartões para fotografias, e organiza planos e campanhas, de harmonia com as instruções da gerência.

Nota. — Os desenhos e artes finais serão executados por desenhador em regime livre ou tempo inteiro, ou ainda pelo próprio publicista, caso este tenha as necessárias aptidões, ainda que se verifique esta última circunstância; no entanto, tal actividade não poderá nunca ser-lhe imposta em termos de obrigatoriedade, excepto existindo acordo mútuo neste sentido.

7. *Ajudante de publicista.* — É o trabalhador que tem por função coadjuvar o publicista nas suas atribuições.

8. *Chefe de expedição e armazém.* — É o trabalhador que orienta o armazém dos filmes, e a quem compete, ainda, proceder à sua expedição e recepção, bem como do material de propaganda, executando o expediente para isso necessário e sendo da sua responsabilidade qualquer falta, verificada nos termos gerais de direito segundo as leis aplicáveis.

9. *Projeccionista.* — É o trabalhador que faz a projecção de filmes na sala privativa da empresa, podendo acumular outras funções ou trabalhar em regime livre.

Nota. — No caso de exercer outra função na empresa, o projeccionista receberá a gratificação mensal de 600$.

10. *Encarregado de material de propaganda.* — É o trabalhador que tem a seu cargo o material de propaganda, seleccionando-o, segundo indicações superiores, verificando o seu estado, mantendo-o arrumado e inventariado e zelando pela sua conservação, devendo fazer todo o expediente e agindo de conformidade para esses efeitos, e sendo da sua responsabilidade a existência do mesmo e comunicando superiormente qualquer falta.

11. *Auxiliar de propaganda.* — É o trabalhador que tem por função coadjuvar o encarregado do material de propaganda nas suas atribuições.

12. *Expedidor de filmes.* — É o trabalhador que efectua os serviços respeitantes à respectiva secção, procedendo a embalagens e ao movimento nas guias e registos.

13. *Revisor.* — É o trabalhador encarregado de cuidar da conservação dos filmes, anotar as avarias verificadas e comunicá-las superiormente.

ANEXO I-A

Electricistas

1. *Encarregado.* — Trabalhador de uma função técnica que controla, coordena e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob as suas ordens um ou mais chefes de equipa.

2. *Chefe de equipa.* — Trabalhador de uma função técnica que, eventualmente sob as ordens do encarregado ou do tabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função.

3. *Oficial.* — Trabalhador que executa todos os trabalhos da sua função e assume toda a responsabilidade dessa execução.

4. *Pré-oficial.* — Trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

5. *Ajudante.* — Trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

6. *Aprendiz.* — Trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

ANEXO I-B

1. *Chefe de escritório.* — O profissional que superintende todos os serviços de escritório.

2. *Chefe de serviços.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários 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.

3. *Chefe de contabilidade.* — O trabalhador que dirige ou chefia o respectivo sector.

4. *Chefe de secção.* — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores.

5. *Técnico de contas.* — Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

6. *Guarda-livros.* — Trabalhador que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende aqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos trabalhos, escrituração dos livros selados, ou é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

7. *Tesoureiro.* — 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

levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

8. *Caixa.* — Tem a seu cargo as operações da caixa e registos de movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos, prepara as folhas de vencimentos e outros pagamentos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

9. *Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto, estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

10. *Escriturário.* — O profissional do serviço geral do escritório ao qual, pela natureza das suas funções, não corresponde qualquer das outras categorias deste anexo.

11. *Esteno-dactilógrafo.* — 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 reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

12. *Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

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

14. *Recepcionista.* — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

15. *Analista de sistemas.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados a fim de colher elementos elucidativos dos objectivos que têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um tratamento automático de informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados, determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações, prepara ordinogramas e outras especificações para o programador, efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

16. *Programador.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário, apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.)

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

18. *Perfurador-verificador.* — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitam os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

19. *Secretário da direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras, executando e ou assegurando a execução das deliberações da direcção ou administração.

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

21. *Estagiário.* — É o trabalhador que não tem especialidade definida e estagia para escriturário ou para qualquer outra categoria de profissional de escritório.

22. *Telefonista.* — É o trabalhador que faz ligações telefónicas internas e externas e dá informações, se necessário, sobre ligações telefónicas. O lugar de telefonista não pode ser ocupado por qualquer funcionário, mas sim por uma telefonista reconhecida pelo respectivo sindicato.

23. *Cobrador.* — O trabalhador que normal e predominantemente efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

24. *Contínuo.* — O trabalhador, maior ou menor de 18 anos de idade, cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

25. *Porteiro (de escritório).* — Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-lhes ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

26. *Guarda.* — Assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

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

28. *Servente de limpeza.* — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO I-C

1. *Gerente.* — Tem a seu cargo a direcção da exploração cinematográfica e actua como mandatário da empresa.

2. *Secretário.* — Coadjuva a gerência em tudo quanto diz respeito à elaboração do programa e realização do espectáculo, substituindo o gerente quando para tanto lhe hajam sido atribuídos os necessários poderes.

3. *Fiel.* — É responsável pela conservação e recheio do cinema; dirige os serviços de limpeza, recebe a correspondência, trata da recepção, da devolução ou exposição do material de reclamo, bem como da recepção e devolução de filmes, trata da liquidação dos impostos, licenças e vistos, faz depósitos e levantamentos bancários.

4 *Ajudante de fiel.* — Auxilia e substitui o fiel.

5. *Primeiro-projeccionista.* — Assegura o serviço da cabina, tendo a seu cargo a projecção dos filmes e respectivo manuseamento, a conservação do material à sua responsabilidade e o ensino de ajudantes.

6. *Segundo-projeccionista.* — Tem obrigações idênticas às do primeiro-projeccionista, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

7. *Ajudante de projeccionista.* — Coadjuva o projeccionista ou projeccionistas e, em caso de absoluta necessidade, assegura a sua substituição.

8. *Bilheteiro.* — Tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

9. *Ajudante de bilheteiro.* — Coadjuva e substitui o bilheteiro nas folgas, férias ou doença.

10. *Fiscal.* — Coordena os serviços dos arrumadores, fiscaliza a entrada do público, atende ou resolve, se for da sua competência, as reclamações de ordem geral apresentadas pelos espectadores. É o fiel depositário dos objectos que sejam encontrados na sala e representante regular da empresa perante os piquetes de bombeiros e da autoridade policial. Tem à sua guarda os documentos necessários à fiscalização legal dos espectáculos, quando não exista gerência permanente.

11. *Arrumador.* — Indica os lugares aos espectadores, faz o serviço de porteiro e tem a seu cargo a entrega de programas e prospectos no interior da sala.

12. *Auxiliar de sala.* — Ocupa-se do vestiário, elevadores e lavabos.

ANEXO I-D

1. *Impressor de legendas.* — Promove, mediante máquinas apropriadas, a impressão de legendas sobre película, cabendo-lhe a responsabilidade pela sua correcta colocação e alinhamento sobre a imagem, bem como as operações de natureza química para o efeito. Deverá ter três anos de serviço efectivo como profissional de qualquer um dos sectores de laboratório de legendagem.

Estágio. — Em uma só parte, correspondendo esta ao exercício das funções de impressor de legendas durante um ano.

2. *Preparador de gravuras.* — Prepara, classifica e arquiva material gráfico utilizado para as operações de impressão.

Estágio. — Em uma só parte, correspondendo esta ao exercício das funções de preparador de gravuras durante um ano.

3. *Operador de limpeza química de filmes.* — Procede aos tratamentos químicos ou de outra natureza, destinados a preparar a película cinematográfica para operações de impressão de legendas e, bem assim, aos subsequentes tratamentos complementares. Deverá ter três anos de serviço efectivo como preparador de beneficiação de filmes.

Estágio. — Em uma só parte, correspondendo esta ao exercício das funções de operador de limpeza química de filmes durante um ano.

4. *Compositor de legendas cinematográficas.* — Promove, mediante máquinas apropriadas, a composição do texto mediante original fornecido pelo tradutor, para fins de legendagem.

Estágio. — Em uma só parte, correspondendo esta ao exercício das funções de compositor de legendas cinematográficas durante um ano.

5. *Assistente de compositor de legendas cinematográficas.* — Promove, através de máquinas apropriadas, a reprodução do trabalho efectuado pelo compositor de legendas.

Estágio. — Em uma só parte, correspondendo esta ao exercício das funções de assistente de compositor de legendas cinematográficas durante um ano.

6. *Revisor de provas.* — Procede à revisão e correcção da composição, devendo possuir o 1.º ciclo liceal ou equivalente.

Estágio. — Em uma só parte, correspondendo esta ao exercício da revisão de provas durante um ano.

7. *Preparador de legendação cinematográfica.* — Elabora o plano de impressão de legendas segundo as indicações de localização fornecidas pelo tradutor-marcador, efectuando na película as sinalizações necessárias para o trabalho de impressão.

Estágio. — Em uma só parte, correspondendo esta ao exercício das funções de preparador de legendação cinematográfica durante um ano.

8. *Assistente de preparador de legendação cinematográfica.* — Elabora o plano de impressão de legendação segundo as indicações do preparador de legendação cinematográfica. Compete-lhe igualmente fazer uma revisão geral do estado das cópias cinematográficas, antes e depois de qualquer operação, assinalando todas as respectivas deficiências e avarias, quer de natureza fotográfica, quer de natureza mecânica, elaborando o correspondente relatório, e procedendo à reparação daquelas que afectaram a regularidade da marcha da película nas diversas aparelhagens, competindo-lhe também providenciar a limpeza correcta das referidas cópias.

9. *Operador de beneficiação de filmes.* — É o responsável pela condução de todos os trabalhos efectuados na superfície ou na profundidade das cópias cinematográficas com o objectivo de conservar ou melhorar o aspecto das respectivas imagens. Compete-lhe providenciar a pequena manutenção e limpeza das máquinas correspondentes a estes trabalhos e deverá ter pelo menos seis meses como estafeta.

Estágio. — Em uma só parte, correspondendo esta ao exercício de operador de beneficiação de filmes durante um ano.

10. *Estafeta.* — É o profissional cuja missão consiste em entregar correspondência, fazer recados, entregar e fazer levantamentos de filmes, assim como outros serviços análogos no exterior e quaisquer outras funções auxiliares que forem necessárias ao serviço interno.

Nota. — Todos os profissionais que neste sector lidem com ou conduzam máquinas são responsáveis pela respectiva limpeza e pela sua manutenção.

ANEXO I-E

1. *Director técnico.* — Compete-lhe, de uma forma genérica, supervisar todo o trabalho do laboratório, a sua conservação e actualização de processos e meios. Particularmente: avaliar do estado dos equipamentos na produção e serviço; estudar melhorias do ponto de vista económico e técnico dos processos; informar e assistir, do ponto de vista técnico, a administração na aquisição e remodelação dos equipamentos; atender os clientes para assuntos de carácter técnico; não rotineiros; ouvidos o chefe de laboratório e comissão de trabalhadores, recolher e tratar elementos de produção, consumo e despesas por forma a apresentar periodicamente à administração; avaliar a produtividade dos órgãos de produção, apoiando-a nas informações do chefe de laboratório, e dar o seu parecer à administração; zelar pela correcção de eventuais deficiências da condição de trabalho; transmitir por meio de relatório as comunicações verbais, as informações colhidas em seminários ou quaisquer outras reuniões de carácter técnico a que tenha assistido, assim como promover a melhoria dos conhecimentos profissionais dos trabalhadores.

2. *Chefe de laboratório.* — Compete-lhe, de uma forma genérica, comandar directamente todas as secções do laboratório, de quem dependem, e assistir nas suas funções o director técnico. Particularmente: conhecer e seguir a marcha dos trabalhos, zelando pela coordenação dos serviços; conhecer perfeitamente todos os processos e equipamentos ao serviço do laboratório para, em qualquer momento e como resultado dos elementos de *contrôle*, ordenar quaisquer modificações; atender clientes para assuntos de rotina (normalmente) e extraordinariamente outros de carácter específico na ausência do director técnico; zelar pela disciplina do pessoal nos locais de trabalho; efectuar a gestão do pessoal do laboratório, promovendo substituições e ajustamentos das horas de trabalho; controlar a qualidade de produção através da análise dos testes fotográficos, sensitométricos e químico-analíticos, elaborados pela respectiva secção.

Secção de revelação

3. *Primeiro-operador de revelação.* — Genericamente, compete-lhe conduzir o equipamento de revelação e cuidar dele por forma a mantê-lo em perfeito estado de funcionamento e conservação. Particularmente: verificar sempre, antes de introduzir qualquer trabalho, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos e eléctricos de todo o equipamento; verificar o estado do filme que revela do ponto de vista da existência ou não de defeitos mecânicos. No caso de existirem, deve localizar a origem e se possível

resolvê-la; proceder à limpeza diária do equipamento e ao cumprimento dos planos de revisão e limpeza em vigor no laboratório para aquele equipamento; sob orientação da secção de química e sensitometria, proceder à revelação de sensitogramas e realizar colheitas de amostras dos banhos para as análises químicas. O não cumprimento destas disposições torna-o completamente responsável pelos danos causados por variações químicas no processo.

Compete-lhe, ainda, cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe de laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição do serviço, execução técnica das diferentes operações e condições de revelação acordadas entre a secção de análise e o chefe de laboratório; sob orientação da mesma secção, regula os parâmetros físicos e químicos a nível de agitação, tempo, temperatura e taxa de regeneração e é o responsável pela sua manutenção durante o processo de revelação; vigia a máquina no decorrer do processo com o objectivo de detectar alterações mecânicas; no caso de ser inviável a resolução por ele próprio, comunica-as ao chefe do laboratório, que por sua vez activa a secção de manutenção.

4. *Segundo-operador de revelação.* — É considerada a categoria em que o operador, ainda não muito experiente, vai aumentando os seus conhecimentos de condução de equipamento de revelação, nomeadamente aprendendo e familiarizando-se com o trabalho de várias máquinas, sendo responsável pelo serviço que executar.

A sua passagem a primeiro-operador de revelação não é automática e depende da proposta do director técnico, ouvido o chefe de laboratório, com o parecer da comissão de trabalhadores.

5. *Assistente de revelação.* — Auxilia os operadores de revelação em todas as tarefas que lhes competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar. Assiste aos trabalhos de manutenção mecânico-eléctrica do equipamento.

6. *Estagiário.* — Recebe dos operadores as instruções de funcionamento da secção e do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo sob orientação dos mesmos operadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses, ascenderá a assistente, sob proposta do director técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe do laboratório e comissão de trabalhadores.

Secção de tiragem

7. *Primeiro-operador de tiragem.* — Compete-lhe, genericamente, zelar pelo equipamento que conduz por forma que se conserve e nunca ponha em risco os materiais negativos ou quaisquer originais que utilize em curso de impressão.

Particularmente: verificar sempre, antes de iniciar qualquer impressão, o bom funcionamento de todos os sistemas mecânicos, eléctricos e ópticos do equipamento, designadamente proceder às leituras dos instrumentos de *contrôle* e às correcções que eventualmente resultarem destas leituras; verificar regularmente o estado de todas as peças onde o filme encosta de forma a nunca comprometer o original que manipula; proceder à execução das bandas de correcção de luz e de cor; para reparação de quaisquer peças defeituosas, deverá reportar imediatamente ao chefe do laboratório para que este providencie no sentido de os serviços de manutenção intervirem; proceder à limpeza diária de todo o equipamento que utiliza, e de tiragem para tiragem verificar as zonas críticas, janela de impressão, óptica, etc.; cumprir integralmente as instruções dadas pelo chefe de laboratório, nomeadamente as relativas à distribuição de serviço, execução técnica das diferentes operações e condições básicas de impressão, acordadas entre a sensitometria e a padronização.

8. *Segundo-operador de tiragem.* — É considerada a categoria em que o operador ainda não muito experiente vai aumentando os seus conhecimentos de condução de equipamentos de tiragem, nomeadamente aprendendo e familiarizando-se com o trabalho de várias máquinas, sendo responsável pelo serviço que executa.

A sua passagem a primeiro-operador não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores.

9. *Assistente de tiragem* — Auxilia os operadores de tiragem em todas as tarefas que lhes competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar.

10. *Estagiário.* — Recebe dos operadores as instruções de funcionamento da secção e do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo sob orientação dos mesmos operadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses, ascenderá a assistente, sob proposta do director técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe de laboratório e comissão de trabalhadores.

Secção de montagem de negativos

11. *Primeiro-montador de negativos.* — Genericamente, compete-lhe montar o negativo de acordo com a cópia de montagem ou quaisquer indicações escritas que a substituam, bem como todos os trabalhos de sincronização de imagem e som e preparação de negativos para a tiragem. Particularmente: proceder à divisão do material em bruto, para tiragem de cópias de trabalho, de acordo com folhas de imagem e sua colagem; dividir e classificar todo o negativo para efeitos de montagem definitiva e preparar as bandas de provas; corte e colagem do negativo para execução de cópia final; executar sincronizações de imagem e som para efeitos de tiragem de acordo com as partidas convencionais; preparar negativos e outros originais para quaisquer tipos de tiragem, nomeadamente preparação de intermediários; inspeccionar diariamente as bandas e equipamentos de trabalho por forma a não comprometer mecanicamente os materiais que utiliza; cuidar da limpeza da secção por forma a evitar comprometer os mesmos materiais; cuidar da limpeza constante e reportar ao chefe do laboratório os desalinhamentos das coladeiras que conduzam a deficientes

colagens; organizar e manter actualizado o arquivo de negativos e respectivo ficheiro.

12. *Segundo-montador de negativos.* — É considerada a categoria em que o montador ainda não muito experiente vai aumentando os seus conhecimentos sobre montagem e respectivo equipamento, sendo responsável pelos trabalhos que executar.

A sua passagem a primeiro-montador não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores.

13. *Assistente de montagem de negativos.* — Auxilia os montadores em todas as tarefas que lhes competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar.

14. *Estagiário.* — Recebe dos montadores as instruções de funcionamento da secção e do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo sob orientação dos mesmos montadores, no sentido de alcançar classificação profissional. No fim de um período de seis meses ascenderá a assistente, sob proposta do director técnico, com a aprovação do responsável da secção, do chefe de laboratório e comissão de trabalhadores.

Secção de padronização

15. *Primeiro-padronizador.* — Genericamente, é responsável pela escolha das condições de impressão dos filmes de tal forma que o resultado surja individualmente, plano por plano, cromaticamente equilibrado e devidamente impresso, bem como, no conjunto, o trabalho resulte homogéneo. Particularmente: controlar as condições básicas de tiragem das impressoras com colaboração directa do sensitometrista; proceder à calibração e verificação dos órgãos automáticos de escolha (analisadores de cor); proceder à padronização do material virgem a imprimir, quer directamente através do negativo, quer indirectamente através da impressão de bandas curtas; informar o cliente da qualidade dos negativos através de relatório, contendo condições de impressão comparativas com as condições padrão; zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos por forma a nunca comprometer fisicamente os originais que utiliza.

16. *Segundo-padronizador.* — É considerada a categoria em que o padronizador ainda não muito experiente vai aumentando os seus conhecimentos sobre padronização e respectivo equipamento, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua passagem a primeiro-padronizador não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores.

17. *Assistente estagiário de padronização.* — Recebe dos padronizadores as instruções de funcionamento da secção e do respectivo equipamento, podendo conduzi-lo sob orientação dos mesmos padronizadores no sentido de alcançar classificação profissional. A sua passagem a segundo-padronizador não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o responsável da secção, o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores.

Secção química

18. *Sensitometrista.* — Genericamente, compete-lhe controlar do ponto de vista sensitométrico o andamento e estabilidade dos processos de revelação, de acordo com os padrões definidos para cada película. Colabora directamente com os analistas e com o chefe de laboratório de quem depende. Particularmente: controla o resultado da revelação de acordo com a secção química, a padronização e estúdio de som; estuda quantitativamente em termos de luz, de posição de prata e formação de correntes cada passo da cadeia do processo fotográfico desde a tomada de vistas até à imagem final, dando as instruções necessárias às respectivas secções ou aos estúdios de som; imprime convenientemente os sensitogramas e faz a sua leitura; após revelação, analisa os resultados de acordo com os dados técnicos dos fabricantes de material fotossensível; estabelece mapas auxiliares de *contrôle;* comunica directamente com as respectivas secções de assistência técnica dos fabricantes dos filmes; inicia os novos processos e faz o intercâmbio de sensitogramas com os fabricantes de material fotossensível; analisa e compara os resultados de qualidade de revelação de laboratório, zelando para que os seus valores estejam dentro dos parâmetros considerados óptimos.

19. *Analista químico.* — Genericamente, compete-lhe controlar os processos de revelação, por forma que as imagens obtidas no material revelado sejam boas do ponto de vista de qualidade de imagem em geral. Particularmente: proceder às análises necessárias com a frequência imposta por cada tipo de processo químico em particular, de forma a manterem-se as condições padrão de revelação; em colaboração com o sensitometrista e chefe de laboratório, apurar e detectar causas estranhas e não químicas que possam originar um descontrolo do processo; controlar a boa qualidade dos produtos químicos utilizados; controlar a qualidade de água de abastecimento ao laboratório; proceder e instruir o pessoal nas operações de recuperação de banhos e prata; controlar a feitura dos banhos de processamento.

20. *Assistente estagiário de analista.* — Auxilia o analista em todas as tarefas que lhe competem, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua promoção a analista não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o chefe de laboratório e a comissão de trabalhadores.

Secção de banhos

21. *Primeiro-preparador de banhos.* — Genericamente, compete-lhe proceder à preparação dos banhos de processamento, de acordo com as fórmulas estabelecidas para o processo, que são de responsabilidade do analista. Particularmente: proceder à selecção dos produtos químicos constantes nas fórmulas; pesar os produtos químicos necessários à preparação de banhos; proceder à manufactura dos banhos por dissolução dos produtos químicos pesados; executar a recuperação dos banhos de acordo com as instruções dos analistas de quem depende diariamente; manter em perfeito estado de funcionamento e limpeza, quer as cuvas de preparação de banhos quer as de armazenagem dos mesmos.

22. *Segundo-preparador de banhos.* — Executa as mesmas funções que o primeiro-preparador, diferindo deste unicamente pelo grau de conhecimento e habilitações que tem para o efeito. A sua passagem a primeiro-preparador não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o chefe de laboratório, a secção de análise e a comissão de trabalhadores.

23. *Projeccionista.* — Compete-lhe projectar e controlar visualmente a qualidade do material positivo trabalhado no laboratório ou a ser utilizado como matriz, podendo também servir-se de visionadoras, sendo responsável pela manutenção do equipamento.

24. *Ajudante de projeccionista.* — É um projeccionista ao qual compete auxiliar o projeccionista nas tarefas que lhe são inerentes, ocupando-se do visionamento dos trabalhos de menor responsabilidade, tal como as cópias de trabalho.

Secção de manutenção (mecânica e eléctrica)

25. *Primeiro-oficial.* — É o profissional a quem compete, na sua especialidade, manter os equipamentos em perfeito estado de funcionamento, por substituição de peças deficientes por outras em reserva ou por ele mesmo fabricadas, e proceder às modificações nos equipamentos por ele sugeridas ou por instrução do director técnico ou chefe de laboratório dos quais depende.

26. — *Segundo-oficial.* — É considerada a categoria em que o profissional ainda não muito experiente vai aumentando os seus conhecimentos sobre a manutenção do equipamento mecânico e eléctrico, sendo responsável pelos trabalhos que executar. A sua passagem a primeiro-oficial não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o responsável pela manutenção e a comissão de trabalhadores.

27. *Aprendiz.* — Compete-lhe fazer a passagem de aprendizagem da profissão sobre orientação dos oficiais, ajudando estes no desempenho das suas tarefas. A promoção a segundo-oficial não é automática e depende de proposta do director técnico, ouvidos o responsável pela secção de manutenção e a comissão de trabalhadores.

28. *Fiel de armazém e películas.* — É o encarregado geral de todo o parque de material fotossensível necessário à produção laboratorial; mantém o ficheiro e *contrôle* das temperaturas de armazenamento; elabora o ficheiro sobre o filme manipulado constante em arquivo.

ANEXO I-F

Técnicos e operários metalúrgicos e metalo-mecânicos

1. *Encarregado.* — Trabalhador de uma função técnica que controla e dirige os serviços no local de trabalho, podendo ter sob a sua orientação um grupo de trabalhadores e executar serviços da sua função.

2. *Oficial.* — É o profissional que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos e ainda instrumentos de precisão.

3. *Pré-oficial.* — O trabalhador que coadjuva os oficiais e que coopera com eles na execução de trabalhos de menor responsabilidade.

4. *Ajudante.* — O trabalhador que completou a sua aprendizagem e faz o estágio para ascender à categoria de pré-oficial.

5. *Aprendiz.* — O trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

ANEXO I-G

Realização

1. *Realizador.* — Autor da criação artística da obra cinematográfica. É o responsável pela qualidade técnica e artística. Supervisa todo o trabalho de adaptação da realidade, em termos de espaço e tempo fílmico.

Colabora com o argumentista na adaptação cinematográfica do argumento, com o director de fotografia, procurando a expressão de uma ideia em termos fotográficos, e com o director de produção, na preparação do plano de trabalho; supervisa e ordena o cenógrafo-decorador na idealização de um cenário que sirva as características artísticas e técnicas do filme. Cria com o caracterizador a expressão facial e corporal dos artistas.

É responsável pela escolha dos actores para a interpretação das diferentes personagens, podendo fazê-lo com a consulta do argumentista.

Dirige toda a rodagem das sequências e a realização em geral da obra cinematográfica, podendo ser o co-autor da montagem.

Assistem-no directamente o assistente de realização, a anotadora e o assistente de cena.

2. *Assistente de realização.* — Colaborador directo e imediato do realizador, que representa junto de todas as secções de serviço, com a atribuição de transmitir-lhes as directivas dele recebidas e de velar pela sua boa interpretação e execução.

Durante a preparação dos trabalhos de rodagem, o assistente de realização colabora com o realizador e com o director de produção na pormenorização técnica e artística e na elaboração do plano e calendário definitivo dos trabalhos. Durante a rodagem zela constantemente pela consecução de todos os objectivos técnicos definidos pelo realizador, auxiliando e verificando todos os preparativos de ensaio, transmitindo e fazendo executar correctamente todas as directivas do realizador, estabelecendo contacto mútuo entre ele e todos os colaboradores técnicos e artísticos.

Compete-lhe verificar com a necessária antecedência, e em especial dia a dia e local por local, se todos os elementos técnicos e artísticos previstos na pormenorização estão efectivamente disponíveis e prontos para utilização, provendo à rápida reparação de faltas ou deficiências que encontrar.

O assistente de realização deve prestar ao realizador todo o auxílio que este lhe solicitar para o exercício da sua função.

Quando as condições de trabalho o requererem, poderá haver na unidade de produção mais do que um assistente de realização. Sempre que assim suceda, um de entre eles será designado como «primeiro-assistente de realização» para o trabalho em questão, sendo os demais «segundos-assistentes de realização». Os segundos-assistentes dependerão do realizador através do primeiro-assistente e terão a seu cargo a parte de atribuição que este, com a anuência do realizador, lhes designar.

Ao primeiro-assistente de realização incumbe substituir temporária ou definitivamente o realizador nos seus impedimentos, quando ambos nisso acordarem contratualmente com a empresa produtora.

3. *Anotador.* — Tem o encargo de velar pela continuidade e coerência do material fílmico, mantendo um registo completo e pormenorizado das particularidades técnicas e artísticas de cada fracção realizada de modo a poder esclarecer o seu realizador ou o seu assistente, em qualquer ocasião, sobre qualquer delas. Pode, para este efeito, fazer uso de aparelhos fotográficos ou recorrer à colaboração do fotógrafo de cena. Compete-lhe ainda registar e fornecer ao director de produção as informações de carácter económico e administrativo que ele previamente lhe requeira.

4. *Assistente de cena.* — Tem o encargo de preparar os locais onde se passa a acção do filme, colocando ou fazendo colocar nos seus lugares o mobiliário, adereços, actores e figurantes, fazendo retirar tudo o que não pertence e procedendo em devido tempo às alterações necessárias. Em caso de utilização de efeitos especiais, deve prestar colaboração ao respectivo especialista. Compete-lhe também preparar e executar, conforme as indicações do anotador, a marcação das cenas (*claquettes*).

Produção

5. *Director de produção.* — Organizador de todos os trabalhos conducentes à produção material da obra cinematográfica, tendo sob o aspecto económico-administrativo a máxima responsabilidade.

De acordo com o produtor elabora o plano de trabalho, fazendo os estudos económicos necessários para tal. Regula as verbas disponíveis para a produção de forma que a obra se conclua dentro dos limites económicos pré-estabelecidos.

Colabora com o realizador até à conclusão da obra, atendendo às eventuais mudanças que possam existir no plano de trabalhos.

6. *Chefe de produção.* — Colaborador directo, ou substituto, do director de produção, que representa junto de todas as secções de serviço com as atribuições de providenciar para o cumprimento do orçamento, do plano de trabalhos e dos contratos, diligenciar para a obtenção de colaborações, serviços, licenças e autorizações, promover a liquidação de compromissos e obrigações e, de um modo geral, assegurar o bom andamento dos trabalhos.

7. *Assistente de produção.* — Colaborador do chefe de produção com o encargo de auxiliá-lo na obtenção de colaborações, serviços, licenças, autorizações e na satisfação de obrigações e compromissos contraídos. É responsável pela reunião de figurantes e de adereços de acção.

Quando as condições de trabalho o requererem, poderá haver na unidade de produção mais do que um assistente de produção. Sempre que assim suceda, um de entre eles será designado pelo chefe de produção como «primeiro-assistente de produção» para o trabalho em questão, sendo os demais «segundos-assistentes de produção». Os segundos-assistentes dependerão do chefe de produção através do primeiro-assistente e terão a seu cargo a parte de atribuições que aquele lhes designar.

8. *Secretário de produção.* — Tem a seu cargo a organização, impressão e distribuição de todos os documentos técnicos necessários aos trabalhos em curso, a manutenção dos arquivos, registos e contabilidade primária da produção, a correspondência e demais serviços do secretariado.

Sempre que as condições de trabalho o requeiram, poderá haver na unidade de produção mais do que um secretário de produção, sem distinção especial, e cabendo a cada um a parte de atribuições que lhe forem designadas pelo director de produção.

9. *Director de fotografia.* — Responsável pela técnica fotográfica utilizada e pela qualidade da imagem obtida, cabendo-lhe dirigir a iluminação e os efeitos fotográficos conforme os desejos do realizador. Compete-lhe velar pela qualidade dos trabalhos de laboratório na parte respeitante à imagem, dando aos respectivos responsáveis todas as indicações técnicas necessárias para a obtenção dos resultados pretendidos pelo realizador e avaliando pessoalmente estes resultados. Deve ainda orientar o trabalho do cenógrafo-decorador e o do caracterizador em todos os aspectos relacionados com a obtenção e qualidade de imagem.

10. *Operador de câmara.* — Responsável pelo enquadramento da imagem e pelos movimentos da câmara, que deve executar em conformidade com as indicações do realizador.

Quando a utilização de mais do que uma câmara (ou circunstância semelhante) o exigir, poderá haver na unidade de produção mais do que um operador de câmara, sem distinção especial, e cabendo a cada um deles a condução da câmara que o director de fotografia lhe designar, com o auxílio do assistente (ou assistentes) de imagem privativo.

11. *Técnico de efeitos especiais.* — Especialista da preparação e obtenção de efeitos visuais durante a tomada de vistas, quer por combinação de imagens diferentes, quer por meio de outros artifícios especialmente estudados. Deve atender às instruções do realizador e do director de fotografia.

12. *Fotógrafo de cena.* — Executa, segundo as indicações do realizador, todas as fotografias necessárias à publicidade do filme e ao serviço interno da produção. É o único responsável pela qualidade dessas fotografias.

13. *Assistente de imagem.* — Responsável pelo carregamento, regulação e bom funcionamento geral das câmaras e seus acessórios, incluindo os acumuladores eléctricos para sua alimentação, assim como pela película armazenada e pela que for transportada para trabalhos em «exteriores», e ainda pelo acondicionamento da película impressionada.

Deve superintender em todas as deslocações da aparelhagem de tomada de vistas, que se fazem sob sua responsabilidade, e tem também o encargo de proceder à revelação extemporânea das provas sensitométricas que o director de fotografia deseje efectuar no local de trabalho.

Quando as condições do trabalho o requererem, poderá haver na unidade de produção mais do que um assistente de imagem. Sempre que assim suceda, um de entre eles será designado pelo director de fotografia e pelo operador de câmara como «primeiro-assistente de imagem» para o trabalho em questão, sendo os demais «segundos-assistentes».

O primeiro-assistente de imagem terá a seu cargo a regulação da câmara e a vigilância pelo seu bom funcionamento e pela segurança de todas as deslocações da aparelhagem. Os segundos-assistentes encarregar-se-ão da armazenagem, carregamento, descarregamento, acondicionamento, transporte e despacho da película e das demais tarefas acessórias, conforme lhes forem atribuídas pelo director de fotografia ou pelo operador de câmara.

14. *Maquinista.* — Encarregado da montagem, desmontagem, manejo e conservação de toda a maquinaria utilizada em cena ou para efeitos de cena, designadamente da que se destina à movimentação de câmaras e outros aparelhos que servem para obtenção de efeitos especiais.

De entre os maquinistas em serviço na unidade de produção será um designado pelo director de fotografia como «maquinista-chefe» (ouvido o primeiro-assistente de realização), competindo-lhe a responsabilidade pelo trabalho dos demais maquinistas e seus ajudantes. Deverá ainda superintender em todas as deslocações do material correspondente ao seu trabalho. O maquinista-chefe deve atender às indicações do electricista-iluminador-chefe quanto à parte do seu trabalho relacionada com a electricidade, às do director de fotografia, operadores de câmara e técnico de efeitos de imagem e às do realizador, através dos seus assistentes ou directamente, em tudo o mais.

15. *Assistente de maquinaria.* — Colaborador dos maquinistas, cujas funções coadjuva e desdobra, na parte menos especializada, segundo as indicações do maquinista-chefe.

16. *Iluminador.* — Tem a seu cargo, sob as indicações do director de fotografia, a montagem, desmontagem, manejo e conservação de toda a aparelhagem destinada à iluminação de interiores e exteriores (incluindo aquela que funciona com a luz solar) e seus acessórios, bem como de todas as respectivas instalações eléctricas, quer permanente, quer temporariamente montadas para o efeito, incluindo os acumuladores eventualmente utilizados para a sua alimentação, mas excluindo os grupos electrogéneos e as ligações a redes (públicas ou privadas) sob tensão.

Os iluminadores e seus ajudantes deverão auxiliar os maquinistas e seus ajudantes sempre que estes tenham de manejar aparelhagem eléctrica ou electrificada e têm a seu cargo a alimentação eléctrica das câmaras e outros aparelhos usados no registo da imagem ou do som, excluindo os casos em que essa alimentação seja feita por acumuladores. De entre os iluminadores em serviço na unidade de produção será um designado pelo director de fotografia como «iluminador-chefe», competindo-lhe a responsabilidade pelo trabalho dos demais iluminadores e seus ajudantes; deverá ainda supervisar todas as deslocações do material correspondente ao seu trabalho.

17. *Assistente de iluminador.* — Colaborador dos iluminadores, cujas funções coadjuva e desdobra, na parte menos especializada, segundo as indicações do iluminador-chefe.

18. *Director de som.* — Responsável pela qualidade técnica de toda a parte auditiva do filme em todas as fases da sua elaboração e até à conclusão da primeira cópia síncrona para exibição, cabendo-lhe dirigir a escolha, uso, colocação e movimento de toda a aparelhagem correspondente, orientar as condições técnicas das gravações, quer primárias, quer de transcrição, transformação ou mistura, dar indicações sobre acústica ao cenógrafo-decorador e acompanhar ou orientar, na parte que lhe respeita, os trabalhos de montagem e de laboratório, sempre no propósito de obter os precisos efeitos desejados pelo realizador.

19. *Operador de som.* — Colaborador directo do director de som e encarregado das instalações, comando e regulação dos sistemas de registo de som magnético e óptico, conforme indicações dadas pelo director de som; compete-lhe orientar ou instalar os aparelhos necessários para a reprodução de som *(play-back);* na falta ou impedimento do director de som, o operador de som substitui-o sem alteração de categoria.

20. *Primeiro-assistente de operador de som.* — Colaborador directo do operador de som, que coadjuverá, tem a seu cargo todo o material necessário para a gravação e a reprodução, fixando e movimentando os microfones de acordo com as indicações dadas pelo director ou operador de som, assim como a colocação das bandas (som e imagem) nos gravadores e leitores de som e armazenamento de todo o material gravado.

21. *Segundo-assistente do operador de som.* — É o colaborador directo do primeiro-assistente do operador de som, devendo auxiliá-lo em todas as funções, e bem assim proceder à recolha e verificação de todo o material.

22. *Técnico de efeitos sonoros.* — Especialista da preparação e obtenção de efeitos auditivos especiais, quer por meio de gravações propositadamente efectuadas, quer por transformação electrónica de gravações preexistentes, quer ainda por combinação destes e outros procedimentos. Deve atender às indicações do realizador e do director de som.

23. *Realizador de animação.* — Imagina e planeia todos os elementos necessários à realização de filmes completos, ou partes de filmes, em que desenhos ou objectos inanimados surgem ao espectador como animados de movimento próprio mercê dos procedimentos de tomada de vistas fotograma a fotograma ou de outros igualmente apropriados para o efeito. É responsável por toda a concepção plástica e rítmica destes trabalhos e compete-lhe dirigir todas as correspondentes tarefas de decomposição e coordenação de movimentos, estabelecimentos de fundos fixos ou móveis, sincronização com a banda sonora *(mickey-mousing)*, execução e acabamento de material plástico, tomada de vistas, montagem e sonorização final.

24. *Animador.* — Conforme as indicações do realizador de animação, procede à decomposição dos movimentos, dando forma plástica aos elementos representativos das sucessivas fases nesses movimentos. Deve também proceder às necessárias verificações de todo o material a apresentar perante a câmara de animação e estabelecer, conforme as indicações recebidas do realizador de animação, o correspondente plano de rodagem. Durante a rodagem compete-lhe efectuar as necessárias manipulações do material plástico.

25. *Intervalista ou assistente de animação.* — Colabora com o animador na fase de preparação do material plástico, designadamente no respectivo acabamento, e auxilia-o na preparação e execução do plano de rodagem.

26. *Decalcador.* — Tem a seu cargo a passagem a acetato dos desenhos fornecidos pelo animador, intervalista ou assistente de animação.

27. *Clorista-pintor.* — Tem a seu cargo a composição das cores sugeridas pelo realizador e a pintura dos acetatos.

28. *Operador de trucagem.* — É um operador especializado em efeitos especiais de iluminação, conforme um plano de trabalho feito pelo realizador. Executa a sua tarefa com o auxílio de uma máquina de trucagem.

29. *Assistente de trucagem.* — Auxilia o operador nas suas funções, nomeadamente manutenção, carregamento das máquinas, classificação e ordenamento de acetatos, etc.

30. *Cenógrafo-decorador.* — Estuda com o realizador a sequência do filme e o seu tratamento cinematográfico, a fim de estabelecer, conforme as suas indicações, os esboços e modelos reduzidos dos cenários a construir e os projectos de adaptação de cenários naturais a utilizar. Ainda em colaboração com o realizador, estabelece também a decoração desses cenários. Deve consultar o director de fotografia quanto a cores, tonalidades, facilidades para iluminação e movimentação da aparelhagem e obtenção de efeitos especiais e o director de som quanto a características acústicas e facilidades para colocação e movimentação da aparelhagem. O projecto final de cada cenário deve corresponder às indicações recebidas de cada um destes directores e ainda às soluções mais económicas de acordo com o realizador e o director de produção, utilizando os mais adequados recursos técnicos. Compete-lhe ainda dirigir a construção, acabamentos e decoração de todos os cenários, orientar todos os trabalhos de adaptação de cenários naturais, superintender nas reparações e transformações necessárias durante a rodagem do filme e olhar pelo desmantelamento dos cenários construídos e pela restituição à forma primitiva dos cenários naturais adaptados.

31. *Figurinista.* — Estuda e planeia, de acordo com as indicações do realizador e do cenógrafo-decorador, toda a composição plástica das personagens do filme. Deve desenhar o vestuário e respectivos acessórios e dirigir a sua confecção, ouvindo o director de fotografia quanto a cores e texturas dos materiais. No caso de composição especial dos personagens, com postiços, cabeleiras ou outros disfarces, deve desenhar também todos esses elementos e dar as necessárias indicações ao caracterizador e ao cabeleireiro. Assegura, por si ou pelos seus colaboradores, a manutenção do vestuário das personagens do filme e as transformações ou reparações eventualmente necessárias durante a rodagem.

32. *Assistente de decoração.* — Auxilia o cenógrafo-decorador nas fases de construção, acabamento e decoração dos cenários, na adaptação de cenários naturais, nas reparações e transformações necessárias durante a tomada de vistas e no desmantelamento final ou na restituição à forma primitiva de cenários utilizados.

33. *Aderecista.* — Compete-lhe procurar e obter, em ligação com o director de produção e seus colaboradores, os adereços decorativos pedidos pelo realizador e pelo cenógrafo-decorador, e bem assim velar pela sua conservação e proceder à devolução dos que hajam sido obtidos por empréstimo ou aluguer.

34. *Assistente de aderecista.* — Colabora com o aderecista nas respectivas funções, especialmente no transporte, guarda e conservação dos adereços por ele reunidos e na devolução dos que hajam sido obtidos por empréstimo ou aluguer.

35. *Assistente de figurinista.* — Coadjuva o figurinista na manutenção e eventual transformação dos vestuários das personagens do filme. No caso de composição especial das personagens, compete-lhe acompanhar e auxiliar os actores principais que desempenham os correspondentes papéis enquanto se despem e caracterizam, bem como após actuarem retirar o vestuário e a caracterização. É também responsável pela classificação, guarda, conservação e deslocações de todo o guarda-roupa durante a rodagem do filme e pela devolução do que houver sido obtido por empréstimo ou aluguer.

36. *Caracterizador.* — É o responsável pela caracterização de todos os actores e figurantes, em conformidade com as particularidades do filme, para o que deve atender às instruções que lhe forem dadas pelo realizador e pelo director de fotografia. Deve encarregar-se pessoalmente da caracterização dos actores principais, podendo delegar nos seus assistentes, me-

diante adequadas instruções; a dos actores secundários e de figuração, mas sendo sempre responsável pelo trabalho executado pelos assistentes e pelo cabeleireiro. Nos casos de composição especial de personagens, deve respeitar as indicações que lhe forem dadas pelo respectivo responsável (figurinista, consultor especial, etc.).

37. *Assistente de caracterização.* — Executa a caracterização de actores secundários e figurantes em conformidade com as indicações do caracterizador e coadjuva-o nas suas funções, especialmente na conservação do trabalho executado e na aplicação de retoques. Quando as condições do trabalho o requererem, poderá haver na unidade de produção mais do que um assistente de caracterização. Sempre que assim suceda, um de entre eles será designado pelo caracterizador como «primeiro-assistente de caracterização», sendo os demais «segundos-assistentes». O primeiro-assistente de caracterização terá a seu cargo a caracterização dos actores secundários (auxiliado, se necessário, por um ou mais segundos-assistentes) e ocupar-se-á da conservação da dos actores principais e secundários. Os segundos-assistentes de caracterização terão a seu cargo a caracterização dos figurantes e a respectiva conservação, devendo coadjuvar o primeiro-assistente sempre que necessário.

38. *Cabeleireiro.* — É o responsável pela confecção de todas as cabeleiras e outros postiços capilares, bem como pelos penteados, quer de época, quer modernos, para o que deve atender às instruções que lhe forem transmitidas pelo caracterizador. Deve assegurar, desde início até final dos trabalhos de rodagem, a boa conservação e adaptação de todas as cabeleiras e postiços e bem assim a manutenção de todos os penteados na sua devida forma, executando sobre todas estas peças, na devida ocasião, as transformações referidas pelo desenrolar da acção. Quando as condições do trabalho o requererem, poderá haver na unidade de produção mais do que um cabeleireiro. Sempre que assim suceda, um de entre eles será designado pelo caracterizador como «cabeleireiro-chefe», responsável pelo trabalho dos demais, que actuarão segundo as suas instruções. O cabeleireiro-chefe exercerá as suas funções nas personagens principais do filme e os demais nas personagens secundárias e figurantes, devendo coadjuvá-lo sempre que necessário. Habilitações prévias: experiência profissional como cabeleireiro devidamente qualificado ou, pelo menos, cinco anos de actividade.

39. *Chefe de estúdio.* — É o responsável pela segurança, *contrôle*, manutenção e bom funcionamento do estúdio e encarrega-se de assegurar todas as tarefas de apoio necessárias ao rigoroso cumprimento do plano de produção.

40. *Carpinteiro de cena (chefe, oficial e ajudante).* — É o encarregado das construções e adaptações improvisadas, quer para efeito de cena, quer para instalação, funcionamento ou segurança das aparelhagens e do pessoal, utilizando madeira ou outros materiais. Quando as condições do trabalho o requererem, poderá haver na unidade de produção mais do que um carpinteiro cinematográfico. Sempre que assim suceda, um de entre eles será designado pelo director de fotografia como «carpinteiro-chefe», competindo-lhe a responsabilidade pelo trabalho dos demais, que actuarão segundo as suas indicações. O carpinteiro-chefe deve atender às indicações do director de fotogarfia, operadores de câmara e técnicos de efeitos especiais, no que respeita à instalação de aparelhagem e efeitos especiais, e às do realizador, através dos seus assistentes ou directamente, em tudo mais.

41. *Montador de positivos.* — É o responsável por todo o trabalho executado pelos seus colaboradores. Coordena, sob as indicações do realizador, os elementos visuais e auditivos que constituirão a obra cinematográfica, considerada como um todo logicamente coerente.

42. *Primeiro-assistente.* — Auxilia o montador em todas as fases do seu trabalho. É responsável pela classificação, marcação, registo, arrumação e busca de todo o material de imagem e som a utilizar. Compete-lhe organizar a sala de montagem consoante o trabalho que aí se vai realizar, planificar as diferentes fases de montagem, a produção, o laboratório, o estúdio de som, etc. No caso de o volume de trabalho o exigir, haverá um segundo-assistente.

43. *Segundo-assistente.* — Executa os trabalhos de classificação, marcação, registo, arrumação e busca de todo o material de imagem e som, sob as indicações directas do primeiro-assistente.

44. *Estagiário.* — Indivíduo que aprende junto do profissional titular da categoria onde vai exercer o estágio, e sob a responsabilidade e orientação deste, sendo-lhe vedado exercer funções, salvo nos limites estritos da aprendizagem que pressuponham o exercício efectivo de alguma das categorias profissionais definidas para a produção neste contrato colectivo de trabalho.

Retribuições mínimas

ANEXO II

Chefe de programação	15 % acima do programista-viajante
Programista-viajante	11 500$00
Programista	10 500$00
Ajudante de programista	9 250$00
Tradutor	10 500$00
Publicista	12 000$00
Ajudante de publicista	8 500$00
Chefe de expedição e armazém	9 500$00
Projeccionista	8 750$00
Encarregado do material de propaganda	9 500$00
Auxiliar de propaganda	8 000$00
Expedidor de filmes	8 500$00
Revisor	8 000$00
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros quatro meses ...	4 500$00
5.º mês	5 000$00
8.º mês	7 000$00
12.º mês	8 000$00

ANEXO II-A

Electricistas:

Encarregado	11 000$00
Chefe de equipa	10 000$00
Oficial	9 000$00
Pré-oficial	8 000$00
Ajudante	6 500$00
Aprendiz	5 500$00

ANEXO II-B

Chefe de escritório	15 % acima do chefe de secção
Chefe de serviços	10 % acima do chefe de secção
Analista de sistemas	10 % acima do chefe de secção
Chefe de contabilidade	10 % acima do chefe de secção
Técnico de contas	10 % acima do chefe de secção
Chefe de secção	12 000$00
Guarda-livros	12 000$00
Tesoureiro	12 000$00
Caixa	10 500$00
Correspondente em línguas estrangeiras	10 750$00
Primeiro-escriturário	10 500$00
Segundo-escriturário	9 250$00
Terceiro-escriturário	8 250$00
Estenodactilógrafo	10 500$00
Operador de máquinas de contabilidade	9 250$00
Dactilógrafo e estagiário do 1.º ano	6 500$00
Dactilógrafo e estagiário do 2.º ano	7 500$00
Recepcionista	9 250$00
Programador	12 000$00
Operador mecanográfico	10 500$00
Perfurador-verificador	9 250$00
Operador de *telex*	9 250$00
Secretário de direcção	10 750$00
Telefonista	8 000$00
Cobrador	9 500$00
Contínuo, maior	8 000$00
Porteiro, maior	8 000$00
Guarda, maior	8 000$00
Contínuo, menor	6 500$00
Porteiro, menor	6 500$00
Guarda, menor (entre 18 e 21 anos)	6 500$00
Paquete, 16 anos	5 000$00
Paquete, 17 anos	5 500$00
Servente de limpeza (*a*)	6 000$00

(*a*) Aos serventes de limpeza que prestem serviço em cinemas e teatros serão aplicados os factores de retribuição previstos no anexo II-C.

ANEXO II-C

Categorias	A	B	C	D
Gerente	10 % acima do ordenado do secretário			
Secretário	10 500$00	9 000$00	-$-	6 250$00
Fiel	8 000$00	7 500$00	7 250$00	5 000$00
Ajudante de fiel	7 000$00	6 500$00	5 500$00	4 500$00
Primeiro-projeccionista	9 500$00	8 000$00	5 000$00	5 500$00
Segundo-projeccionista	8 750$00	7 750$00	6 500$00	5 250$00
Ajudante de projeccionista	8 000$00	7 000$00	5 750$00	4 750$00
Bilheteiro	8 750$00	8 000$00	5 250$00	5 250$00
Ajudante de bilheteiro	7 750$00	7 000$00	5 250$00	5 000$00
Fiscal	8 500$00	7 500$00	5 500$00	5 000$00
Arrumador	6 000$00	5 500$00	4 500$00	4 500$00
Auxiliar de sala	6 000$00	5 500$00	4 500$00	4 500$00

Para efeitos de retribuição dos trabalhadores acima indicados, serão aplicados os seguintes factores, constituindo o vencimento base a retribuição mensal:

$^{7}/_{30}$ — Para pagamento por semana;
$^{1}/_{30}$ — Para pagamento por dia;
$^{1}/_{60}$ — Para pagamento de espectáculo diário de quatro horas;
$^{1}/_{80}$ — Para pagamento de espectáculo não diário de três horas, nos termos do § 1.º do n.º 2 da cláusula 13.ª

Na aplicação do factor $^{1}/_{80}$, a remuneração por espectáculo não poderá ser inferior a 65$, sem prejuízo de situações mais favoráveis.

Nota. — Será constituída uma comissão técnica, composta por seis elementos — três por cada uma das partes (Associação e Sindicato da Actividade Cinematográfica), que decidirá, por maioria, durante a vigência deste contrato colectivo de trabalho, de seis em seis meses, contados a partir da publicação, sobre a eventual reclassificação dos cinemas referidos no anexo IV. Em caso de impasse, as partes obrigam-se a obter a arbitragem do Ministério da Tutela.

ANEXO II-D

Impressor de legendas	10 000$00
Preparador de gravuras	9 500$00
Compositor de legendas	9 500$00
Assistente de compositor de legendas	7 750$00
Operador de limpeza química	9 500$00
Revisor de provas	9 500$00
Preparador de legendação	8 500$00
Assistente de preparador de legendação	7 750$00
Operador de beneficiação de filmes	7 750$00
Estafeta (menos de 18 anos de idade)	4 500$00
Estafeta (mais de 18 anos de idade)	6 250$00

Para aqueles que durante seis meses estiverem no regime de aprendizagem, a remuneração será de dois terços dos vencimentos normais dessa categoria.

ANEXO II-E

Director técnico	16 000$00
Chefe de laboratório	11 000$00
Secção de revelação:	
Primeiro-operador	9 000$00
Segundo-operador	8 500$00
Assistente	7 500$00
Estagiário	5 000$00
Secção de tiragem:	
Primeiro-operador	9 000$00
Segundo-operador	8 500$00
Assistente	7 500$00
Estagiário	5 000$00
Secção de padronização:	
Primeiro-padronizador	9 000$00
Segundo-padronizador	8 000$00
Assistente estagiário	7 500$00
Secção de montagem de negativos:	
Primeiro-montador	9 000$00
Segundo-montador	8 500$00
Assistente	7 500$00
Estagiário	5 000$00
Secção de análises, sensitometria e densimetria:	
Sensitometrista	9 000$00
Analista	9 000$00
Assistente estagiário de analista	7 500$00
Secção de preparação de banhos:	
Primeiro-preparador	8 500$00
Segundo-preparador	8 000$00
Secção de manutenção (mecânica e eléctrica):	
Primeiro-oficial	9 000$00
Segundo-oficial	8 000$00
Aprendiz	5 000$00
Projecção:	
Projeccionista	7 500$00
Ajudante de projeccionista	5 750$00
Arquivo de películas:	
Fiel de armazém	8 500$00

ANEXO II-F

Metalúrgicos:	
Encarregado	11 000$00
Oficial de 1.ª	9 500$00
Oficial de 2.ª	9 000$00
Oficial de 3.ª	8 500$00
Pré-oficial	8 000$00
Ajudante	6 500$00
Aprendiz	5 500$00

ANEXO II-G

Motoristas:	
Ligeiros	8 500$00
Pesados	9 000$00

ANEXO II-H

	Tabela A		Tabela B	
	À semana	Ao mês	À semana	Ao mês
Realização:				
Realizador	5 000$00	18 000$00	5 000$00	18 000$00
Assistente de realização	4 000$00	14 000$00	4 000$00	14 000$00
Anotador	-$-	12 000$00	-$-	10 000$00
Assistente de cena	2 300$00	8 000$00	2 000$00	6 000$00
Produção:				
Director de produção	-$-	-$-	4 500$00	16 000$00
Chefe de produção	-$-	-$-	4 000$00	12 000$00
Assistente de produção	3 500$00	12 000$00	3 000$00	10 000$00
Secretário de produção	2 300$00	8 000$00	2 000$00	6 000$00
Imagem:				
Director de fotografia	4 500$00	16 000$00	4 500$00	16 000$00
Operador de câmara	4 000$00	14 000$00	3 500$00	12 500$00
Primeiro-assistente de imagem	3 500$00	12 000$00	3 000$00	10 000$00
Segundo-assistente de imagem	2 300$00	8 000$00	2 000$00	6 000$00
Técnico de efeitos especiais	-$-	Variável	-$-	Variável
Fotógrafo de cena	-$-	Variável	-$-	Variável
Maquinista	3 500$00	12 000$00	2 500$00	9 000$00
Assistente de maquinista	2 300$00	8 000$00	2 000$00	6 000$00
Chefe de iluminação	3 500$00	12 000$00	2 500$00	9 000$00
Iluminador	2 900$00	10 000$00	2 300$00	8 000$00
Assistente de iluminador	2 300$00	8 000$00	2 000$00	6 000$00

	Tabela A		Tabela B	
	À semana	Ao mês	À semana	Ao mês
Som:				
Director de som	4 500$00	16 000$00	4 000$00	14 000$00
Operador de som	4 000$00	14 000$00	3 500$00	12 500$00
Primeiro-assistente de operador de som	2 600$00	10 000$00	2 600$00	8 500$00
Segundo-assistente de operador de som	2 300$00	8 000$00	2 000$00	6 000$00
Técnico de efeitos sonoros	-$-	Variável	-$-	Variável
Animação:				
Realizador de animação	5 000$00	18 000$00	5 000$00	18 000$00
Animador	4 500$00	16 000$00	4 500$00	16 000$00
Intervalista ou assistente de animação	3 500$00	12 000$00	3 500$00	12 000$00
Decalcador	2 600$00	9 000$00	2 600$00	8 500$00
Pintor	2 300$00	8 000$00	2 300$00	8 000$00
Operador de trucagem	4 000$00	14 000$00	3 500$00	12 000$00
Assistente de trucagem	2 300$00	8 000$00	2 300$00	8 000$00
Montagem:				
Montador	4 000$00	14 000$00	2 900$00	10 000$00
Primeiro-assistente	2 900$00	10 000$00	2 600$00	8 500$00
Segundo-assistente	2 300$00	8 000$00	2 000$00	6 000$00
Cenografia-decoração:				
Cenógrafo-decorador	-$-	Variável	-$-	Variável
Figurinista	-$-	Variável	-$-	Variável
Assistente de decoração	-$-	Variável	-$-	Variável
Aderecista	2 600$00	9 000$00	2 600$00	8 500$00
Assistente de figurinista	-$-	Variável	-$-	Variável
Assistente de aderecista	-$-	Variável	-$-	Variável
Caracterização:				
Caracterizador	-$-	Variável	-$-	Variável
Cabeleireiro	-$-	Variável	-$-	Variável
Assistente de caracterizador	-$-	Variável	-$-	Variável
Carpinteiro de cena	2 900$00	10 000$00	2 900$00	10 000$00
Assistente de carpinteiro de cena (oficial de 1.ª)	2 300$00	8 000$00	2 000$00	6 000$00
Estagiário (para qualquer especialidade)	1 000$00	4 000$00	1 000$00	4 000$00
Chefe de estúdio	2 900$00	10 000$00	2 900$00	10 000$00

Nota. — 1. As tabelas salariais constantes dos anexos II-A, II-B, II-F e II-G aplicam-se a todos os sectores da actividade previstos na cláusula 1.ª desta convenção, salvo para os sectores de laboratórios e produção. Para estes dois sectores as tabelas supramencionadas ficam congeladas nos termos adiante referidos.

2. As tabelas constantes dos anexos II-E e tabela A) do anexo II-H ficam também congeladas.

3. As tabelas congeladas referidas nos números anteriores serão aplicadas se a respectiva comissão técnica, constituída nos termos dos números seguintes, assim decidir.

4. Nos sectores dos laboratórios e produção serão constituídas comissões técnicas compostas por oito elementos, sendo quatro nomeados pelos sindicatos e quatro pelas associações.

5. As comissões técnicas analisarão as possibilidades económicas das empresas do sector em causa, decidindo, por maioria dos seus membros, se as tabelas salariais continuam ou não congeladas.

6. As comissões técnicas deverão decidir, de seis em seis meses, contados a partir da data da publicação, sobre a viabilidade da aplicação do disposto no número anterior.

ANEXO II-I

1. Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalham em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

a) Tradução e localização de uma parte de filme (300 m em média) sobre a lista original de diálogos ou legendas ..... 300$00

b) Tradução e localização de uma parte de filme (300 m em média) sem lista original de diálogos ou legendas:

Filmes de complemento ..... 360$00
Filmes de fundo ..... 600$00

c) Localização de uma parte de filme (300 m em média) ..... 100$00

d) Tradução sem localização de uma parte de filme (300 m em média) 250$00

e) Tradução de uma parte de filme (300 m em média) e adaptação do seu texto para dobragem sem lista original de diálogos ou legendas ..... 1 500$00

2. A tradução e localização dos filmes de anúncio ou outros filmes similares serão pagas à razão de 240$ cada uma, correspondendo 160$ à tradução e 80$ à localização.

3. Para aplicação desta cláusula entende-se «uma parte» 300 m de filme de 35 mm ou a metragem equivalente em qualquer outro formato, salvo quando venham de origem com metragem inferior, caso em que cada parte será considerada com a metragem que vier.

Quadros mínimos

ANEXO III

Bilheteira (serviços de)

1. O serviço de bilheteira será assegurado em todos os espectáculos por um mínimo de dois profissionais (salvo nos cinemas classificados no grupo D, em que poderá haver apenas um profissional com a categoria nunca inferior a bilheteiro), de acordo com o seguinte quadro de densidade:

Número de profissionais	Bilheteiro	Ajudante
2	1	1
3	2	1
4	2	2
5	2	3

2. O quadro de pessoal de bilheteira é extensivo aos teatros.

3. As entidades patronais poderão assegurar o serviço de bilheteira com profissionais de categoria inferior à prevista neste anexo quando não houver na localidade pessoal habilitado que possa desempenhar o cargo e tal seja reconhecido pelo Sindicato.

4. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, é dispensável a presença física simultânea de dois profissionais.

ANEXO III-A

Cabina (serviços de)

1. O serviço de cabina será assegurado em todos os espectáculos por um mínimo de dois profissionais, salvo nos cinemas classificados no grupo D, em que poderá haver apenas um profissional com a categoria nunca inferior a primeiro-projeccionista, de acordo com o seguinte quadro de densidade:

Número de profissionais	Primeiro-projeccionista	Segundo-projeccionista	Ajudante
2	1	1	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2

2. Num cinema que tenha cabina de alta tensão ou mais de 300 amp/F é obrigatório ter um electricista.

3. As entidades patronais poderão assegurar o serviço de cabina com profissionais de categoria inferior às previstas neste anexo quando não houver na localidade pessoal habilitado que possa desempenhar o cargo e tal seja reconhecido pelo Sindicato.

4. Sem prejuízo do disposto no n.º 1, é dispensável a presença física simultânea de dois profissionais.

ANEXO III-B

Sala (serviços de)

Lotação dos cinemas e teatros	Fiscal	Arrumador	Auxiliar de sala
Até 250 lugares	1	4	1
Mais de 250 até 500 lugares	1	4	2
Mais de 500 até 700 lugares	1	5	3
Mais de 700 até 900 lugares	1	7	3
Mais de 900 até 1100 lugares	1	9	3
Mais de 1100 até 1300 lugares	1	11	4
Mais de 1300 até 1500 lugares	1	13	4
Mais de 1500 lugares	1	15	4

1. O quadro constante neste anexo aplica-se aos cinemas e teatros da classe A, sem prejuízo de situações que possam existir, em que o número de trabalhadores é já superior a este quadro, não podendo, contudo, e em qualquer caso, ser reduzido.

2. Quando se fizer a exploração de mais do que uma sala de cinema dentro do mesmo edifício, o quadro a aplicar é o que resulta da soma dos lugares de todas elas.

3. Este quadro será abolido quando as condições sócio-económicas o permitirem e quando no País se verificar o pleno emprego.

4. Os restantes estabelecimentos classificados nas classes B, C e D não estão sujeitos à obrigação decorrente do quadro, não podendo, contudo, reduzir o número de pessoal já existente ao serviço.

5. Ainda sobre os estabelecimentos classificados nas classes B, C e D, sempre que, por qualquer motivo, o trabalhador deixa de prestar serviço, terá de ser substituído, de modo que se mantenha o mesmo número de trabalhadores da respectiva categoria.

Os cinemas da classe C que laborem quatro ou menos dias por semana são equiparados ao estabelecido para a classe D dos anexos III e III-A, sem prejuízo de situações que possam existir, em que o número de trabalhadores é já superior a este quadro, não podendo, contudo, e em qualquer caso, ser reduzido.

O acesso às categorias de primeiro-projeccionista e segundo-projeccionista carece de exame teórico e prático, que será requerido pelo interessado ao Sindicato dos Profissionais de Cinema.

Qualquer cinema ou teatro que possam não estar mencionados ou agrupados, bem como quaisquer outros que se venham a inaugurar, serão classificados por comum acordo dos Sindicatos outorgantes e as respectivas Associações:

ANEXO IV

Classificação dos cinemas e teatros

Classe A

Lisboa:

Alvalade;
Apolo 70;
Avis;

Berna;
Caleidoscópio,
Castil;
Condes;
Eden-Teatro;
Estúdio 444;
Europa;
Império;
Londres;
Monumental;
Mundial;
Nimas;
Odéon;
Pathé;
Politeama;
Roma;
Roxy;
S. Jorge;
Satélite;
Star;
Tivoli;
Vox;
Estúdio.

Porto:

Águia de Ouro;
Batalha;
Estúdio;
Foco;
Olímpia;
Passos Manuel;
Rivoli;
S. João;
Trindade,

e ainda Coliseus de Lisboa (excepto quando funcione como cinema) e Porto e Teatros Maria Matos e S. Luís.

Classe B

Lisboa:

Cinearte;
Cinebolso;
Cinema 2000;
Olímpia;
Paris;
Restelo.
Universal;
Capitólio;
Coliseu (quando funcione como cinema).

Porto:

Júlio Dinis;
Vale Formoso;
Sá da Bandeira,

e ainda todos os teatros de Lisboa e Porto essencialmente comerciais.

Província:

Amadora (Lido e Estúdio);
Aveiro;
Beja;
Braga;
Bragança;
Cascais;
Castelo Branco;
Chaves;
Coimbra (Avenida, Gil Vicente e Tivoli);
Espinho;
Estoril (Casino e Palácio);
Évora;
Faro;
Figueira da Foz;
Guimarães;
Leiria;
Portimão;
Póvoa de Varzim;
Setúbal (Luísa Todi e Esplanada).

Classe C

Lisboa:

Ideal;
Jardim Cinema;
Lumiar;
Promotora;
Royal;
Rossio;
Salão Lisboa.

Porto:

Carlos Alberto,

e ainda todos os teatros de ensaio, experimentais e ambulantes.

Província:

Albufeira;
Alcobaça;
Algés (Stadium);
Almada;
Alverca;
Alvor (Hotel Três Irmãos);
Amadora (Recreios);
Arrifana;
Baixa da Banheira;
Barreiro;
Costa da Caparica (Copacabana);
Coimbra (Sousa Bastos);
Cova da Piedade;
Damaia;
Elvas;
Felgueiras;
Guarda;
Lagos;
Leça da Palmeira;
Marinha Grande;
Matosinhos (Constantino Nery);
Mem Martins;
Montijo;
Moscavide;
Nazaré;
Olhão (Cinema-Teatro);
Oliveira de Azeméis;
Penafiel;
Peniche;
Portalegre;
Portimão (Cine-Esplanada);
Sacavém (S. José);
Santarém;
Santo Tirso;
S. João da Madeira;

S. Mamede de Infesta;
Sesimbra;
Sintra;
Torres Novas;
Torres Vedras;
Vale de Cambra;
Viana do Castelo;
Vila do Conde (Cine-Teatro Neiva);
Vila da Feira;
Vila Franca de Xira;
Vila Nova de Famalicão;
Vila Nova de Gaia;
Vila Real;
Viseu;
Funchal (João Jardim, Cine-Parque e Municipal);
Ponta Delgada (Coliseu, Teatro Micaelense e Vitória);
Angra do Heroísmo;
Sines (Vasco da Gama);
Setúbal (Salão do Povo e Casino).

Classe D

Lisboa:

Arco-Íris;
Campolide;
Cine Pátria;
Eden Cinema;
Esplanada Carnide;
Junta de Freguesia de Carnide;
Oriente;
Sport Lisboa e Benfica;
Popular.

Porto:

Asilo Prof. Terço.

Província:

Abrantes;
Albergaria-a-Velha;
Alcácer do Sal;
Alcanena;
Alenquer;
Alferrarede;
Almansil;
Almeirim;
Alvor-Cine;
Amarante;
Santiago do Cacém;
S. Brás de Alportel;
S. Martinho do Porto;
S. Pedro da Cova;
Senhora da Hora (cinema e esplanada);
Anadia;
Arcos de Valdevez;
Armação de Pêra (Esplanada Paraíso);
Arraiolos;
Arruda dos Vinhos;
Azaruja;
Barcelos;
Barreiros, Maia;
Benfica do Ribatejo;
Bombarral;
Buarcos;
Bucelas;
Cacém;
Cadaval;
Caldas da Rainha;
Caneças;
Carcavelos;
Carnaxide;
Carregal do Sal;
Cartaxo;
Castelo de Vide;
Caxinas, Vila do Conde;
Coimbrões;
Coruche;
Costa Nova;
Covilhã;
Curia;
Entroncamento;
Ericeira;
Ermesinde;
Estarreja;
Estremoz;
Fafe;
Fundão;
Fuseta;
Gondomar;
Gouveia;
Ílhavo;
Lamego;
Laranjeiro;
Loulé;
Mafra;
Marco de Canaveses;
Matosinhos;
Mealhada;
Mira de Aire;
Mirandela;
Monção;
Monte Gordo;
Montemor-o-Novo;
Moura;
Odivelas;
Oeiras;
Olhão;
Ovar;
Paço de Arcos;
Paio Pires;
Palmela;
Perafita;
Peso da Régua;
Ponte da Barca;
Pombal;
Ponte de Lima;
Quarteira;
Queluz;
Reguengos de Monsaraz;
Riba de Ave;
Rio Tinto;
Sacavém (Sacavém Cine);
Salvaterra de Magos;
Santa Maria de Lamas;
Silves;
Tavira;
Tomar (cine-teatro e esplanada);
Tondela;
Valadares;

Venda Nova;
Vieira de Leiria e Praia;
Vila das Aves;
Vila Praia de Âncora;
Vila Real de Santo António;
Vila Viçosa;
Vizela;
Amora;
Moita;
Loures;
Coimbra (S. Teat., B.º M. Carmona e Esp. Bombeiros);
Funchal (Cine Jardim);
Ponta Delgada (S. Pedro e Marítimo);
Faial;
Restantes cinemas das ilhas;
Castelo Branco, Horta, Açores;
Sines (esplanada);
Celorico da Beira;
Carregado, Pinh. Gran., Chamusca;
Esmoriz;
L. Poças, Paramos, Espinho;
Fanhões, Loures;
Lavradio;
Minas da Panasqueira;
Montelavar;
Areias, Montijo;
Albarraque, Rio de Mouro;
Alcabideche, Estoril;
Amoreira, Estoril;
L. da Igreja, Argoncilhe;
L. Tanque, Baltar, Paredes;
Barcarena (Oeiras), Queluz;
Biscoitos, Vila da Praia da Vitória, Açores;
Flamengos, Horta, Açores;
Aveleda, Moreira da Maia;
Moreira da Maia;
Murça;
Oliveira do Bairro;,
Outurela, Algés;
Paços de Ferreira;
Quinta do Anjo, Palmela;
Paredes de Coura;
Pernes;
Pêro Pinheiro;
Pica-Sinos, Marinha Grande;
Santo António da Charneca;
Sever do Vouga;
Cine-Teatro Murtosa;
Cabanas, Palmela;
Trafaria, Parede;
M. A. Mendon., Ponta Delgada;
Vila Pouca de Aguiar;
Fonte do Bastardo, Açores;
Couto de Cucujães, S. João da Madeira;
S. Pedro da Cadeira, Torres Vedras;
Amora, Seixal;
Paleão, Soure;
Vale de Lobos, Sintra;
Teatro Vilafranquense, Açores;
Azambuja;
Aveiras de Cima.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Profissionais de Escritório do Norte:

(Assinatura ilegível.)
Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Profissionais de Escritório do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)
Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Metalúrgicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato da Actividade Cinematográfica:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

(Assinatura ilegível.)
Francisco Manuel Costa Dias da Silva.

Pelo Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:

João Manuel Miguel e Silva.

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)

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

Vítor Manuel Ferreira Gonçalves.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Produtores de Filmes:

João Rapazote Fernandes.

Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do CCT a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto, e não tendo havido possibilidade de a incluir no CCT para a actividade cinematográfica (não só por aquela classificação exigir estudos demorados, como também porque está em curso a análise de alguns aspectos das carteiras profissionais), propõem-se o Sindicato da Actividade Cinematográfica e a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas, para não adiar a entrada em vigor do CCT e uma vez que parece não haver outros obstáculos, entregar até ao fim do próximo mês de Outubro um projecto com aquela classificação.

Pelo Sindicato da Actividade Cinematográfica:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 19 de Maio de 1977.

Depositado em 31 de Maio de 1977, a fl. 49 do livro n.º 1, com o n.º 235, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre o Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Dist. de Vila Real e Bragança e a Assoc. Comercial e Industrial de Chaves e outros

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga, de um lado, as empresas representadas pelas Associações Comerciais e Industriais de Vila Real, Chaves, Peso da Régua, Mirandela e Bragança, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança.

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a aplicação do presente contrato, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas não filiadas nos organismos outorgantes que exerçam a sua actividade nos distritos de Vila Real e Bragança e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança.

3 — As empresas abrangidas por mais de uma convenção colectiva de trabalho ficam obrigadas a aplicar o contrato que no seu conjunto seja mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, produzindo as retribuições efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1977, e é válido pelo prazo de dezoito meses.

2 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

3 — A outra parte deverá apresentar uma contraproposta no prazo que a lei determine.

4 — A ausência da contraproposta no prazo referido no número anterior entende-se como aceitação tácita da proposta.

5 — Apresentada a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de sessenta dias.

6 — Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido e a aplicar-se aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Categorias profissionais)

As categorias profissionais abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho são as que se inscrevem e definem no anexo I.

Cláusula 4.ª

(Atribuição de categorias)

A atribuição de categorias profissionais a que se refere a cláusula anterior será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas ou lhe competirem.

Cláusula 5.ª

(Condições de admissão)

1 — As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

a) Para os trabalhadores de escritório — 16 anos;
b) Para os restantes trabalhadores — 14 anos.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para admissão de empregados ao abrigo deste contrato são as seguintes:

a) Para os profissionais de escritório — o curso geral do comércio ou equivalente;
b) Para as restantes categorias — o ciclo preparatório ou equivalente.

§ único. A aplicação do disposto nesta cláusula não é obrigatória para os indivíduos que tenham completado a 4.ª classe anteriormente à entrada em vigor do actual regime de escolaridade obrigatória, ou que à entrada em vigor deste contrato já tenham desempenhado essas funções.

3 — Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 16 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário do 1.º ano; com 22 ou mais anos de idade, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de 3.º escriturário.

4 — Aos trabalhadores admitidos para o balcão com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de caixeiro-ajudante do 1.º ano; com 22 ou mais anos de idade, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-caixeiro.

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

1 — Os empregados consideram-se em regime experimental durante os dias que a lei determine, a contar

da data da admissão, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização.

§ 1.º Decorrido o período experimental, o empregado passará a figurar definitivamente no quadro da empresa, contando a antiguidade desde a data da sua admissão provisória.

§ 2.º O período de experiência não tem carácter obrigatório, podendo as empresas proceder à admissão de pessoal com dispensa total ou parcial da sua utilização.

§ 3.º Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a entidade patronal deve comunicar o facto ao sindicato.

Cláusula 7.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária será feita por contrato a prazo nos termos da lei vigente.

Cláusula 8.ª

(Estágio e acesso)

1 — Os trabalhadores de escritório ao atingirem 16 anos de idade ascenderão, pelo menos, à categoria de estagiário do 1.º ano.

2 — Os estagiários, após três anos de estágio ou 22 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

3 — Os dactilógrafos com o curso comercial ou equivalente ingressarão no quadro de escriturários decorridos três anos de prática, ou quando completarem 22 anos de idade.

4 — Os dactilógrafos que não possuam as habilitações literárias previstas no número anterior serão equiparados, para efeitos de retribuição, a terceiros-escriturários, desde que possuam quatro anos de prática ou 22 anos de idade.

5 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundos-escriturários após três anos de permanência naquela categoria.

6 — Os segundos-escriturários ascenderão a primeiros-escriturários após três anos de permanência naquela categoria.

7 — Os praticantes de caixeiro serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes logo que completem três anos de prática ou 18 anos de idade.

8 — O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete três anos de permanência na categoria ou 22 anos de idade. O tempo de permanência será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano como praticante.

9 — Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após quatro anos de permanência naquela categoria.

10 — Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após quatro anos de permanência naquela categoria.

11 — Os trabalhadores que se encontrem no serviço militar durante o tempo obrigatório terão direito a todas as promoções que lhe caberiam se estivessem ao serviço ininterruptamente.

Cláusula 9.ª

(Quadro de pessoal)

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência das entidades patronais, observadas que sejam as regras constantes deste contrato.

2 — Os sócios contratados como trabalhadores, os filhos e esposa da entidade patronal, se trabalharem a tempo inteiro, devem figurar nos quadros de pessoal e contarão para efeitos de densidade desde que respeitem a classificação dos trabalhadores já existentes na empresa, como da admissão de um estranho se tratasse.

3 — A elaboração dos quadros dos empregados de escritório deverá obedecer às seguintes indicações:

a) Para classificação dos empregados de escritório deverá ser considerado o número de profissionais em cada uma das dependências da mesma empresa;
b) O número de estagiários para a profissão de escriturários não poderá ser superior ao de terceiros-escriturários;
c) Por cada grupo até três escriturários poderá existir um dactilógrafo, sendo respeitada a proporcionalidade para qualquer outro número de profissionais.

Cláusula 10.ª

(Relações nominais)

1 — As empresas enviarão mensalmente ao sindicato o valor da quotização, que farão acompanhar por mapa de modelo adoptado pelo mesmo, se assim a lei o permitir.

2 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter em quintuplicado ao Ministério do Trabalho, até trinta dias após a entrada em vigor do presente contrato, e, nos anos seguintes, até 31 de Janeiro, um quadro do pessoal ao seu serviço, agrupado por estabelecimentos e dentro destes por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, número de sócio do sindicato e de inscrição na Caixa de Previdência, datas de nascimento, admissão e última promoção, categoria, ordenado e habilitações literárias.

3 — A situação dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro e menores constará obrigatoriamente no respectivo mapa e relação.

Cláusula 11.ª

(Dotações mínimas)

I — *Trabalhadores do comércio:*

a) É obrigatória a existência de caixeiro encarregado ou chefe de secção, sempre que o número de profissionais no estabelecimento ou secção seja igual ou superior a três;

b) Por cada grupo de dez trabalhadores das categorias de pracista, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

c) Os caixeiros serão classificados por estabelecimento de acordo com o quadro base de densidades constante do anexo II, sem prejuízo de o número de primeiros-caixeiros e segundos-caixeiros poder ser superior aos mínimos fixados.

II — *Trabalhadores de escritório:*

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório, nos escritórios em que haja dez ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um chefe de serviços, nos escritórios em que haja um mínimo de sete trabalhadores de escritório e correlativos;

c) Um chefe de secção ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de três profissionais de escritório.

2 — Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro base de densidades constante do anexo II, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

III — *Trabalhadores de armazém:*

a) Um encarregado geral de armazém por cada grupo de dez trabalhadores por armazém;

b) Um encarregado de armazém e um fiel de armazém por cada grupo de cinco profissionais de armazém;

c) Um fiel de armazém até ao número de três profissionais por armazém.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das empresas

Cláusula 12.ª

(Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Conservar o local de trabalho em boas condições de salubridade e higiene e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação do mesmo;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular, em regime de curso nocturno, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho.

À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários de exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do empregado;

f) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões paritárias, desde que justificados pelo Sindicato com um dia de antecedência, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltar;

g) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

h) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

i) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, não se opondo à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelo Sindicato;

j) Nas empresas ou unidades de produção com mais de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;

l) Assegurar aos corpos gerentes do Sindicato, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês, e aos delegados sindicais na empresa, para os mesmos fins, um crédito de um dia por mês.

Cláusula 13.ª

(Deveres dos profissionais)

São deveres dos profissionais:

a) Tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e o público, e sempre de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Velar pela conservação e boa utilização do material ou produtos que lhes sejam confiados pela entidade patronal;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e nas normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;

f) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas;

g) Não desviar a atenção durante as horas de serviço do trabalho que lhes é confiado;

h) Tratando-se de profissionais com funções de chefia, tratar os seus subordinados com correcção e justiça, respeitando a sua dignidade quando tiverem de admoestá-los;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não sejam expressamente autorizados a revelar, não praticando qualquer acto que prejudique ou possa a vir prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

j) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

Cláusula 14.ª

(Garantias dos profissionais)

É especialmente vedado às entidades patronais:

1) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
2) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
3) Diminuir a remuneração ou baixar a categoria dos trabalhadores;
4) Transferir os trabalhadores para outra localidade de trabalho, excepto havendo acordo do trabalhador;
5) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços da entidade patronal ou das pessoas por ela indicadas;
6) Despedir e readmitir o trabalhador com a intenção de o prejudicar na sua totalidade;
7) Exigir do pessoal actividade manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas e intelectuais ou que implique infracção deste contrato ou da lei geral.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 15.ª

(Horário de trabalho)

Até publicação de nova disciplina legal sobre duração de trabalho, os limites de duração do trabalho serão os fixados nos horários em vigor.

Cláusula 16.ª

(Trabalho extraordinário)

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

2 — Pode, em certas épocas do ano, recorrer-se a trabalho extraordinário, em casos devidamente justificados, obtida prévia autorização do Ministério do Trabalho, ouvido o Sindicato, que por sua vez ouvirá os trabalhadores interessados.

3 — Em regra, cada trabalhador não poderá exercer mais de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

4 — Para efeitos de *contrôle* do disposto no número anterior, as entidades patronais que não possuam livro de registo de trabalho extraordinário são obrigadas a enviar, mensalmente, uma relação ao Ministério do Trabalho, donde conste o nome do trabalhador, o número de horas e os dias em que as efectuou.

Cláusula 17.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — A primeira hora de trabalho extraordinário será remunerada com um aumento correspondente a 30 % da retribuição normal e as seguintes com um aumento de 60 % da referida retribuição.

2 — A retribuição do trabalho nocturno será acrescida de 85 % sobre a retribuição normal.

3 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

4 — Se o trabalho se prolongar além das 20 horas, o trabalhador terá direito a um subsídio até 120$ para a refeição, contra documento justificativo.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.ª

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III e serão pagas mensalmente.

a) Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às constantes do presente CCT desde que, perante razões fundamentadas apresentadas pelas empresas ao Sindicato, este dê o seu prévio acordo à redução.

b) A redução prevista no número anterior determinará a institucionalização de um *contrôle* organizado da produção por parte dos trabalhadores, designadamente através dos delegados sindicais ou da comissão sindical, quando a houver.

2 — A fórmula a considerar no cálculo de horas simples, para efeitos de remuneração do trabalho extraordinário diurno e nocturno, é a seguinte:

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

3 — A fórmula a considerar para cálculo ou valor diário é a seguinte:

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

4 — É inteiramente vedado às entidades patronais, seja a que título for, reter em seu poder os vencimentos dos seus trabalhadores.

§ único. Aos trabalhadores, seja qual for a categoria, não será permitido o regime de conta corrente com a entidade patronal no que se refere a vencimentos.

Cláusula 19.ª

(Retribuições de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias receberá o ordenado estipulado para a mais elevada, desde que a exerça com maior predominância.

Cláusula 20.ª

(Substituição temporária)

Sempre que um trabalhador substitua outro em categoria superior e por período que ultrapasse trinta dias sucessivos, passará a receber o salário correspondente ao exercício dessa categoria, enquanto se mantiver a ausência do substituído.

Cláusula 21.ª

(Forma e tempo de cumprimento)

1 — As entidades patronais deverão entregar aos trabalhadores no acto de pagamento dos ordenados um recibo, donde constem os seguintes elementos: nome completo, número de inscrição na instituição de previdência, período a que a retribuição corresponde, descrição das importâncias a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será obrigatoriamente efectuado até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 22.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores terão direito a receber, por ocasião do Natal, uma remuneração complementar nunca inferior a um mês de ordenado.

2 — O cumprimento do estipulado no número anterior deverá ser efectuado até ao dia 15 de Dezembro, inclusive.

3 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4 — Cessando o contrato, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 23.ª

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10 % sobre a tabela do anexo III deste contrato por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

2 — A primeira diuturnidade foi vencida em 1 de Maio de 1975, conforme POM publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1975.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 24.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — Os dias de descanso semanal são o segundo período de sábado e o domingo para todos os trabalhadores.

2 — São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval (2.º período);
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira 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, 8 e 25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado, ou, não havendo este, um outro dia tendo em conta razões de tradição local.

Cláusula 25.ª

(Férias)

1 — Os trabalhadores do comércio pelo presente contrato têm direito aos seguintes períodos de férias:

Vinte e um dias de calendário os que tiverem menos de três anos de antiguidade;
Trinta dias de calendário os que tiverem três anos ou mais de serviço.

2 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores do comércio terão direito a dez dias de calendário de férias.

3 — Os trabalhadores de escritório têm direito a trinta dias consecutivos de férias.

§ único. No caso da admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a quinze dias de férias.

4 — Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato receberão das entidades patronais a remuneração correspondente aos períodos de férias a que tenham direito nos termos dos números anteriores, bem como um subsídio de montante igual à sua remuneração.

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

6 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, e em caso de desentendimento deve a entidade patronal marcá-la de acordo com a lei vigente.

7 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedida em princípio o gozo simultâneo de férias.

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

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

§ 2.º 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.

9 — É nulo o acordo que importe renúncia ao gozo de férias ou à sua substituição por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem.

10 — Cessando o contrato, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional e respectivo subsídio ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

11 — Antes do início das férias e em conjunto com a remuneração correspondente, a entidade patronal pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente aos dias de férias concedidos.

Cláusula 26.ª

(Faltas)

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

2 — Nos casos da ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 27.ª

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias consecutivos;
c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;
d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência a membros do seu agregado familiar;
g) Por ocasião do parto da mulher, durante quatro dias. No caso de as exceder, terá de as justificar;
h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — Nos casos dos n.os 2 e 3, as faltas referidas não implicam perda de retribuição.

5 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos n.os 2 e 3.

6 — A entidade patronal pode descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente aos dias que faltou ao trabalho injustificada-

mente, ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias, salvo o disposto do número seguinte.

7 — O período de férias não pode, porém, em qualquer hipótese ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 25.ª

Cláusula 28.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Constituem motivo justificado, quando devidamente comprovado para o impedimento de prestação de trabalho:

a) A doença prolongada do trabalhador ou impossibilidade por acidente que o impeça de prestar serviço ajustado, bem como todos os factos que não sejam imputáveis ao empregado e lhe provoquem um impedimento temporário;
b) A necessidade por parte do trabalhador de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço, designadamente a prestação do serviço militar obrigatório.

§ 1.º O impedimento do trabalho pelos motivos previstos no corpo desta cláusula não prejudica o direito ao lugar e à categoria nem pode a ausência ser descontada para efeitos da determinação da antiguidade ao serviço da empresa.

§ 2.º Os trabalhadores deverão apresentar-se ao serviço no prazo de trinta dias a contar da cessação do facto que deu lugar ao impedimento.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 29.ª

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

1 — O contrato de trabalho cessa:

a) Por mútuo acordo das partes;
b) Por caducidade;
c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
d) Por reforma do trabalhador;

Cláusula 30.ª

(Rescisão com justa causa)

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade, de forma inequívoca.

Cláusula 31.ª

(Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal)

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente por furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional 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, com o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas;
h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Práticas de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Nos casos das alíneas *d*), *h*), *m*) e *n*) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 32.ª

(Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

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

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

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

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
b) Falta culposa de 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 no trabalho;
f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 33.ª

(Proibição de despedimentos)

1 — É proibido despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

2 — Porém, se a entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, fica obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.

3 — Se o trabalhador o não pretender, a entidade patronal pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço.

§ único. A indemnização nunca poderá ser inferior a três meses de vencimento.

4 — Para o efeito do disposto desta cláusula, qualquer fracção do 1.º ano de trabalho conta-se sempre como ano completo.

5 — Sempre que o despedimento se verificar nos primeiros seis meses para completar novo ano de antiguidade, não será esse tempo tomado em linha de conta; se o mesmo se verificar no 2.º semestre será já contado como um ano completo.

6 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, quaisquer que sejam os motivos, os trabalhadores terão direito, pelo menos, às indemnizações fixadas no n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 34.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1 — Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se para todos os efeitos o tempo de trabalho na entidade transmitente.

§ 1.º Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade adquirente.

§ 2.º Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão, sem prejuízo do direito de regresso contra a entidade transmitente.

§ 3.º O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão. Para efeito deste parágrafo deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

2 — Se a entidade adquirente for regida por qualquer convenção de trabalho mais favorável aos trabalhadores transferidos, ficará esta obrigada a aplicá-la.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 35.ª

(Trabalho feminino)

1 — Independentemente do estipulado nesta convenção para a generalidade dos trabalhadores, as entidades patronais são obrigadas a conceder às trabalhadoras ao seu serviço, sem prejuízo das regalias já concedidas, as seguintes:

a) Dispensa durante o período de gravidez de tarefas que obriguem a posições incómodas e impliquem grande esforço físico ou transportes inadequados, devendo, sempre que possível, serem transferidas, a seu pedido ou a conselho médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado, sem redução de ordenado que venham auferindo;
b) Faltar durante noventa dias por ocasião do parto, sem perda da remuneração, desde que não goze na respectiva caixa de previdência dos benefícios de maternidade, por motivos imputados à entidade patronal;
c) Tolerância de dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às trabalhadoras que precisarem de alimentar os seus filhos durante o período de aleitação;
d) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 36.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, deverão as entidades patronais, na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho, facilitar a frequência dos cursos.

3 — Os menores de 18 anos, do ensino oficial ou oficializado, poderão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4 — Sempre que se verificar faltas de aproveitamento ou assiduidade, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

Cláusula 37.ª

(Trabalho de menores)

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

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

3 — Fica vedado aos menores com a categoria de praticante a carga, descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

CAPÍTULO IX

Comissões paritárias

Cláusula 38.ª

(Constituição)

1 — É criada uma comissão paritária em cada distrito da área do Sindicato, constituída cada uma por quatro vogais efectivos e outros quatro suplentes, sendo dois em representação do Sindicato e dois em representação das associações patronais.

2 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão, nas condições estabelecidas no n.º 3, dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

3 — Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários sem direito a voto.

4 — Os vogais serão designados pelas partes no prazo de trinta dias a contar da publicação deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 39.ª

(Atribuições)

Serão atribuições da comissão paritária, além das referidas por este contrato colectivo de trabalho, as seguintes:

a) Emitir pareceres e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
b) Definir e equiparar novas categorias.

Cláusula 40.ª

(Deliberações)

1 — As deliberações acordadas pela comissão obrigam as empresas e o Sindicato.

2 — As deliberações são tomadas por unanimidade ou maioria.

3 — As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

CAPÍTULO X

Sanções

Cláusula 41.ª

(Sanções disciplinares)

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

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão do trabalho, com perda da retribuição, até três dias por cada infracção, não podendo exceder, no seu total, trinta dias em cada ano civil;
d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

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

Cláusula 42.ª

(Exercício da acção disciplinar)

1 — O processo disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

3 — São devidas as contribuições à Previdência sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão.

Cláusula 43.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Ter reclamado legitimamente contra as suas condições de trabalho;
b) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente para o sindicato, caixa de previdência, comissões paritárias ou delegado sindical;
c) Em geral invocar o cumprimento dos seus direitos e garantias.

§ único. Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções referidas, ainda que aplicadas sob a aparência de punição de outras faltas, quando levadas a efeito até seis meses após os factos mencionados nas alíneas *a*) e *c*) ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *b*) ou da apresentação da candidatura a essas funções, caso as não venham a exercer, se já então, em qualquer dos casos, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 44.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação abusiva da suspensão prevista na cláusula anterior implicará para as entidades patronais o pagamento de indemnizações previstas na lei.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 45.ª

(Declaração de falência)

A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar as obrigações deste contrato e demais disposições legais, competindo ao administrador da falência satisfazer integralmente as retribuições vencidas e vincendas enquanto subsistirem as relações de trabalho.

Cláusula 46.ª

(Manutenção de regalias adquiridas)

1 — Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador ao serviço da entidade patronal, à data da sua entrada em vigor, qualquer diminuição de ordenado ou redução de categoria nem cancelamento de quaisquer outras regalias já existentes.

2 — À entrada em vigor deste contrato os terceiros-caixeiros e terceiros-escriturários com mais de quatro anos e três anos, respectivamente, na categoria, serão promovidos, respectivamente, a segundos-caixeiros e segundos-escriturários; os segundos-caixeiros e segundos-escriturários com mais de quatro e três anos na categoria serão promovidos respectivamente a primeiros-caixeiros e primeiros-escriturários.

ANEXO I

Profissionais de escritório

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

Secretário-geral. — Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Chefe de departamento. — 1. 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; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2. As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3. O chefe de secção coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

4. O subchefe de secção tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos e ou correlativos. Categorias profissionais ou escalões: chefe de serviços; chefe de escritório; chefe de divisão; chefe de secção; subchefe de secção.

Inspector administrativo. — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de ro-

tina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Técnico de contas. — Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

Contabilista. — 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 de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura 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 essa elaboração; afectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Tesoureiro. — 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 levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual 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 e 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.

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

Correspondente em línguas estrangeiras. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado: lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário. — 1. 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 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 despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, 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.

2. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas do ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de *contrôle* e, por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes. Categorias profissionais ou escalões: primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário e estagiário.

Esteno-dactilógrafo. — 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. Categorias profissionais ou escalões: em língua estrangeira; em língua portuguesa.

Recepcionista. — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias. Categorias profissionais ou escalões: primeiro-recepcionista, segundo-recepcionista e estagiário.

Dactilógrafo. — Escreve à máquinas cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios, imprime, por vezes, papéis-matrizes *(stencil)* ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo. Categorias profissionais ou escalões: primeiro-dactilógrafo e segundo-dactilógrafo.

Operador de «telex». — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de *telex;* transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consultas posteriores; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço. Categorias profissionais ou escalões: em língua estrangeira; em língua portuguesa.

Analista de sistemas. — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalidade dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Programador. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Programador mecanográfico. — Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador mecanográfico. — Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução. Categorias profissionais ou escalões: primeiro-operador mecanográfico, segundo-operador mecanográfico e estagiário.

Perfurador-verificador. — Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente. Categorias profissionais ou escalões: primeiro-perfurador-verificador, segundo-perfurador-verificador e estagiário.

Operador de máquinas de contabilidade. — Trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas: faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade. Categorias profissionais ou escalões: primeiro-operador, segundo-operador e estagiário.

Operador de máquinas auxiliares. — Trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel. Categorias profissionais ou escalões: primeiro-operador, segundo-operador e estagiário.

Telefonista. — 1. Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2. As categorias que correspondem a esta profissão serão retribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de comutação com capacidade superior a aparelhos de dezasseis postos suplementares, manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a dezasseis postos suplementares. Categorias profissionais ou escalões: primeiro-telefonista e segundo-telefonista.

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório,

nomeadamente de informações e fiscalização. Categorias profissionais ou escalões: primeiro-cobrador e segundo-cobrador.

Contínuo. — Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Categorias profissionais ou escalões: primeiro-contínuo e segundo-contínuo.

Porteiro (de escritório). — Atende os visitantes, informa-se das suas pretenções e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência. Categorias profissionais ou escalões: primeiro-porteiro e segundo-porteiro.

Guarda. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais. Categorias profissionais ou escalões: primeiro-guarda e segundo-guarda.

Paquete. — Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição das funções dos contínuos.

Trabalhador de limpeza. — Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Profissionais do comércio

Gerente comercial. — O trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

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

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

Caixeiro-chefe de secção. — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Vendedor ou caixeiro-viajante. — O trabalhador que promove vendas por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

Prospector de vendas. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade: observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

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

Caixeiro-ajudante. — O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a categoria de caixeiro.

Praticante. — O trabalhador com menos de 18 anos que está em regime de aprendizagem.

Caixa. — O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

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

Fiel de armazém. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Chefe de compras. — O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Encarregado de loja. — O trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Operador de supermercados. — O trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição, e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o

recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição e cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Expositor e/ou decorador. — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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

Embalador. — O trabalhador que acondiciona e/ou, desembala, produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

Servente. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém ou de outras tarefas indiferenciadas.

ANEXO II

Quadros mínimos de densidades

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário ou caixeiro ..... Operador especializado	–	–	–	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário ou caixeiro ..... Operador de 1.ª	–	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário ou caixeiro ..... Operador de 2.ª	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

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

ANEXO III

Tabela salarial

Escritório

Director de serviços, secretário-geral, inspector administrativo, chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão, técnico de contas, contabilista, tesoureiro, analista de sistemas e programador	(*a*)
Chefe de secção, guarda-livros e programador mecanográfico	9 100$00
Secretário da direcção, correspondente de línguas estrangeiras e subchefe de secção	8 500$00
Primeiro-escriturário, caixa, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, operador mecanográfico de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª e operador de máquinas de 1.ª	8 000$00
Segundo-escriturário, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, perfurador-verificador de 1.ª, recepcionista de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, operador de máquinas auxiliares de 2.ª, cobrador de 1.ª e operador de *telex* em língua estrangeira	7 500$00
Terceiro-escriturário, perfurador-verificador de 2.ª, recepcionista de 2.ª, cobrador de 2.ª, operador de *telex* em língua portuguesa, estagiário operador mecanográfico, estagiário operador de máquinas de contabilidade, estagiário operador de máquinas auxiliares e telefonista de 1.ª	7 000$00
Estagiário perfurador-verificador, estagiário recepcionista, contínuo de 1.ª, guarda de 1.ª, estagiáro do 3.º ano, dactilógrafo do 3.º ano e telefonista de 2.ª	5 850$00
Contínuo de 2.ª, porteiro de 2.ª, guarda de 2.ª, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	5 500$00
Estagiário do 1.º ano, dectilógrafo do 1.º ano e trabalhador de limpeza	5 200$00
Paquete de 17 anos	4 250$00
Paquete de 16 anos	3 850$00
Paquete de 15 anos	3 450$00
Paquete de 14 anos	3 100$00

(*a*) Os profissionais com categorias superiores a chefe de secção nunca poderão auferir retribuição inferior a esta categoria, acrescida de 15 %, devendo ter-se em conta a responsabilidade do trabalhador no serviço da empresa.

Comércio

Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras e encarregado de loja	(*a*)
Caixeiro-encarregado	8 200$00
Caixeiro-chefe de secção, inspector de vendas e encarregado de armazém	8 000$00
Primeiro-caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante e expositor e/ou decorador	7 250$00
Segundo-caixeiro e operador de 1.ª	6 750$00
Terceiro-caixeiro, caixa de balcão e operador de 2.ª	6 250$00
Distribuidor	5 750$00
Embalador e servente	5 500$00
Caixeiro-ajudante:	
No 3.º ano	4 750$00
No 2.º ano	4 500$00
No 1.º ano	4 250$00
Praticante:	
No 3.º ano	3 000$00
No 2.º ano	2 500$00
No 1.º ano	2 100$00

(*a*) Os profissionais com categorias superiores a caixeiro encarregado nunca poderão auferir retribuição inferior a esta categoria, acrescida de 15 %, devendo ter-se em conta a responsabilidade do trabalhador no serviço da firma.

Vila Real, 12 de Fevereiro de 1977.

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

António José Faria.
Manuel António Alves.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

António Delfim Bahamond Alves.

Pela Associação Comercial e Industrial de Chaves:

Manuel de Jesus Morais.
Luís Alves Praça.
Alcídio António Rodrigues Cardoso.

Pela Associação Comercial e Industrial de Peso da Régua:

António Monteiro Ferreira.
Amadeu Lopes Pinto.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Real:

(Recusa de assinatura, conforme ofício anexo.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança:

Jacinto Teixeira da Cruz.
José Luís Sequeira Fernandes.
José Manuel Coelho Lopes.
José Pinto.
José Manuel da Silva Marinheira.
António Pinto.
José Pereira Martins.
Fernando Rodrigues Leite.
Adriano Alcídio da Cruz Ferreira.
António Leite Barros.

Declaração complementar ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança e a Associação Comercial e Industrial de Chaves, a Associação Comercial e Industrial de Peso da Régua, a Associação Comercial e Industrial de Bragança e a Associação Comercial e Industrial de Mirandela.

O Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança, a Associação Comercial e Industrial de Chaves, a Associação Comercial e Industrial de Peso da Régua, a Associação Comercial e Industrial de Bragança e a Associação Comercial e Industrial de Mirandela declaram que as negociações que precederam a assinatura do CTT celebrado entre o Sindicato e as Associações signatárias desta declaração tiveram o seu termo em 12 de Fevereiro de 1977, como se comprova pelas respectivas actas.

Igualmente declaram que, por terem surgido dúvidas sobre a aplicabilidade do Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, o contrato apenas foi assinado em 26 de Março de 1977.

Mais declaram, finalmente, que se propõem, para não adiar por mais tempo a publicação do CCT, entregar no prazo de seis meses a classificação profissional prevista nos quadros anexos ao Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, exigida pelo n.º 1 do artigo 2.º do referido diploma.

Vila Real, 23 de Maio de 1977.

Pela Associação Comercial e Industrial de Bragança:

António José Faria.
Manuel António Alves.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela:

António Delfim Bahamond Alves.

Pela Associação Comercial e Industrial de Chaves:

Manuel de Jesus Morais.
Luís Alves Praça.
Alcídio António Rodrigues Cardoso.

Pela Associação Comercial e Industrial de Peso da Régua:

António Monteiro Ferreira.
Amadeu Lopes Pinto.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança:

Jacinto Teixeira da Cruz.
José Luís Sequeira Fernandes.
José Manuel Coelho Lopes.
José Pinto.
José Manuel da Silva Marinheira.
António Pinto.
José Pereira Martins.
Fernando Rodrigues Leite.
Adriano Alcídio da Cruz Ferreira.
António Leite Barros.

Depositado em 1 de Junho de 1977, a fl. 49 do livro n.º 1, com o n.º 236, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT para os profissionais de relojoaria/reparação ao serviço das entidades patronais representadas pela Assoc. dos Comerciantes do Porto (sector da ourivesaria e relojoaria/reparação), publicado em 15 de Maio de 1977. — Acordo de adesão.

Torna-se público ter a Associação Comercial e Industrial de Coimbra aderido às alterações ao CCT referido em epígrafe publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1977, por acordo firmado com o Sindicato dos Profissionais de Ourivesaria e Relojoaria e Ofícios Correlativos do Norte em acta datada de 4 de Maio do ano em curso.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

SINDICATOS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, sede e fins

ARTIGO 1.º

1. O Sindicato dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Lisboa (STCML) é a associação vertical de todos os trabalhadores que exerçam as suas actividades na Câmara Municipal de Lisboa, sem distinção das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas.
2. Não podem ser sócios do STCML:

a) Os elementos dos órgãos representativos do município, designadamente os membros da assembleia municipal, Câmara Municipal e conselho municipal;
b) Os trabalhadores dependentes de outro organismo e destacados em prestação de serviço na CML.

ARTIGO 2.º

1. O Sindicato poderá vir a federar-se, fundir-se ou filiar-se noutra estrutura sindical nacional ou internacional, para tanto sendo condição necessária uma prévia consulta aos sócios em assembleia geral para o efeito expressamente convocada.
2. A actuação do Sindicato nas organizações em que venha a filiar-se deve pautar-se pelos princípios que decorrem do artigo 4.º dos presentes estatutos e com a salvaguarda dos mesmos.

ARTIGO 3.º

1. O Sindicato exerce a sua actividade no âmbito dos serviços da Câmara Municipal de Lisboa, ou seja, na zona abrangida pelo município lisbonense, e tem a sua sede no Campo Grande, 15 a 29.
2. O Sindicato poderá vir a instalar a sua sede, se necessário, em edifício próprio e vir a possuir quaisquer outros bens.
3. A sede do Sindicato só poderá ser transferida para outro local por decisão da assembleia geral.

ARTIGO 4.º

1. O Sindicato tem por fim imediato defender os interesses morais, materiais, culturais e profissionais dos trabalhadores nele filiados e contribuir para a elevação da sua consciência política, lutando contra a exploração do homem pelo homem.
2. Compete ao Sindicato, em especial:

a) Dar apoio moral e assistência jurídica e judiciária gratuita aos associados em conflitos de trabalho colectivos ou individuais;
b) Harmonizar, apresentar e defender as reivindicações dos associados perante os órgãos da administração do município e da Administração Central;
c) Propor ao Governo e demais órgãos do Estado a elaboração de normas e a realização de acções, quando estas escapem ao domínio do Sindicato, no caso de umas e outras dizerem respeito a matérias de interesse para os associados;
d) Divulgar os princípios e actividades sindicais, para o que criará um órgão de imprensa, recorrendo ainda a outros meios que julgue úteis à prossecução desta finalidade;
e) Fomentar a formação cultural, social e sindical, bem como a formação profissional dos associados, através da organização de bibliotecas, reuniões de esclarecimento e debate, manifestações literárias, teatrais, recreativas e outras;
f) O *contrôle* das instituições de segurança social e afins;
g) Colaborar e promover a divulgação e discussão das lutas dos trabalhadores de outros sectores e solidarizar-se com eles sempre que se enquadrem nos princípios fundamentais definidos no presente Estatuto;
h) Pronunciar-se, dar parecer ou intervir sempre que esteja em causa a salvaguarda dos interesses económicos, morais ou sociais dos trabalhadores nele filiados;
i) Intervir, desde a fase inicial do processo, em todos os casos disciplinares instaurados aos associados pela entidade administrativa ou patronal;
j) Rejeitar as sanções disciplinares aplicadas aos associados, desde que entidade administrativa ou patronal não tenha informado o Sindicato da instauração do respectivo processo disciplinar;
k) Vigiar a admissão de trabalhadores municipais, salvaguardando sempre o princípio de que não serão aceites admissões de trabalhadores não filiados anteriormente no Sindicato desde que existam trabalhadores filiados desempregados (candidatos às categorias em causa);
l) Declarar a greve sectorial ou geral nos serviços da CML.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

ARTIGO 5.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Lisboa orienta a sua acção dentro dos princípios da democracia e solidariedade entre a classe trabalhadora.

ARTIGO 6.º

O Sindicato exerce a sua actividade com independência em relação ao Estado, ao Governo, à administração da CML, aos partidos políticos e às instituições religiosas.

ARTIGO 7.º

1. A democracia e unidade sindical dentro do STCML são asseguradas através da livre expressão de todos os trabalhadores de forma isolada ou em grupo.
2. As minorias têm, pois, o direito de se expressar tanto nas reuniões sindicais como no *Boletim Sindical*.

CAPÍTULO III

Dos associados

ARTIGO 8.º

Podem inscrever-se no STCML, independentemente da idade, todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade na Câmara Municipal de Lisboa, nas condições do artigo 1.º, assim como os que já passaram à situação de aposentados.

ARTIGO 9.º

O pedido de admissão como sócio do Sindicato será enviado à direcção, mediante o preenchimento de uma proposta-tipo pelo próprio ou por intermédio do delegado sindical do seu local de trabalho, devendo a mesma ser acompanhada de duas fotografias.

ARTIGO 10.º

1. São direitos dos associados:

a) Utilizar e beneficiar de todos os serviços e instalações do Sindicato nas condições genericamente fixadas pelo presente Estatuto e pela direcção;
b) Eleger e ser eleitos para todos os cargos sindicais;
c) Participar activamente nas assembleias gerais ou quaisquer outros órgãos sindicais em que devam estar presentes;
d) Usufruir de todas as regalias do Sindicato ou de outras organizações onde este venha a filiar-se;
e) Beneficiar do fundo de greve sempre que for criado e nos termos do presente Estatuto;
f) Criticar livremente todo e qualquer aspecto do trabalho sindical sempre que o julguem conveniente, sugerindo ou propondo o que entenderem necessário;
g) Examinar os documentos que a direcção tem o dever de pôr à disposição dos sócios, nomeadamente os orçamentos, as contas, os livros de contabilidade, etc.;
h) Requer a convocação da assembleia geral nos termos do presente estatuto;
i) Retirarem-se, a todo o tempo, do Sindicato, mediante comunicação por escrito ao presidente da direcção.

2. Não podem ser eleitos para os corpos gerentes do Sindicato os trabalhadores com menos de 18 anos de idade à data da eleição.
3. Serão excluídos de sócios do Sindicato todos os indivíduos que tenham estado ligados à PIDE/DGS, LP, UN/ANP, polícia de choque, órgãos de censura e outros órgãos repressivos dos trabalhadores.

ARTIGO 11.º

São deveres dos associados:

a) Cumprir os estatutos;
b) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
c) Participar nas actividades do Sindicato e manterem-se delas informado, nomeadamente tomando parte nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem escolhidos;
d) Cumprir e fazer cumprir as decisões tomadas democraticamente pela assembleia geral ou pelos corpos gerentes de acordo com os estatutos;
e) Pagar mensalmente a quotização;
f) Difundir as actividades e objectivos do Sindicato nos locais de trabalho com vista ao reforço da acção unitária dos trabalhadores;
g) Comunicar à direcção, no mais curto espaço de tempo possível, a mudança de residência ou local de trabalho e todas as ocorrências que provoquem a alteração da sua situação profissional ou impedimento;
h) Dar provas de adesão aos princípios da democracia e solidariedade entre a classe trabalhadora, combatendo sob todos os meios a reacção fascista e todas as formas de exploração e opressão sobre os trabalhadores.

ARTIGO 12.º

1. A quotização mensal é de 0,5 % sobre as retribuições ilíquidas mensais, sendo dispensados de pagamento os sócios nas seguintes condições:

a) Prestando serviço militar obrigatório;
b) Em regime de doença, desde que deixem de receber a remuneração base por inteiro;
c) Despedidos ou suspensos e enquanto não retomarem a actividade remunerada.

2. As quotizações serão descontadas através da Direcção de Serviços de Finanças da CML, lançadas em cada recibo de vencimento e o total entregue à direcção sindical.

ARTIGO 13.º

A qualidade de sócio resulta automaticamente da aceitação do pedido de admissão.

ARTIGO 14.º

Perdem a qualidade de sócios todos os que:

a) Hajam sido punidos com a pena de expulsão do STCML;
b) Deixem de exercer voluntariamente a sua actividade profissional na CML, exceptuando quando deslocados em comissão de serviço.

ARTIGO 15.º

Os associados que tenham sido eleitos ou designados para cargos representantivos do Sindicato:

a) Não perdem a qualidade de sócios nem podem eximir-se ao cumprimento dos seus deveres sindicais;
b) Não poderão ser prejudicados nos seus direitos profissionais, sociais ou económicos, mesmo que a sua actividade sindical exija o afastamento do exercício normal das suas actividades profissionais.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

ARTIGO 16.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

ARTIGO 17.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos especialmente nas alíneas *a*), *b*), *d*) e *g*) do artigo 11.º

ARTIGO 18.º

Incorrem na sanção de suspensão e de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
c) Violem intencionalmente os estatutos;
d) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou de qualquer associado.

ARTIGO 19.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

ARTIGO 20.º

1. O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa, com descrição concreta e especificada dos factos da acusação.
2. A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de recepção.
3. O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de vinte dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.
4. A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias a contar da apresentação da defesa.

ARTIGO 21.º

1. Só a assembleia geral poderá aplicar a pena de expulsão, devendo tal decisão entrar imediatamente em vigor, perdendo o trabalhador punido a sua qualidade de sócio e só podendo ser readmitido por decisão de nova assembleia geral.

2. O restante poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

3. Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira assembleia geral.

CAPÍTULO V

Método de funcionamento dos órgãos sindicais

ARTIGO 22.°

As decisões dos órgãos sindicais são sempre tomadas no cumprimento dos métodos democráticos e os associados, membros desses órgãos, aceitarão sempre os princípios da crítica e da autocrítica.

CAPÍTULO VI

Dos órgãos sindicais

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 23.°

São órgãos do Sindicato:

1) A assembleia geral;
2) Os corpos gerentes:
   a) A mesa da assembleia geral;
   b) A direcção;
   c) O conselho fiscal;
3) Os delegados sindicais;
4) As comissões sindicais de delegados;
5) A reunião geral de delegados.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

ARTIGO 24.°

1. A assembleia geral é o órgão deliberativo por excelência, nela residindo a autonomia e soberania do Sindicato.

2. A assembleia geral do Sindicato é composta por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

3. Consideram-se sócios no pleno gozo dos seus direitos todos aqueles que não estejam limitados por sanção disciplinar.

ARTIGO 25.°

1. A assembleia geral efectuar-se-á mediante convocação prévia de, pelo menos, três dias úteis, devendo para o efeito ser dada a máxima publicidade, não só com o envio de convocatórias aos locais de trabalho, nomeadamente através dos delegados sindicais, mas também com a inserção delas em, pelo menos, um jornal diário de grande tiragem, com a indicação do local, dia, hora e ordem de trabalhos.

2. Em casos de comprovada urgência, a assembleia geral poderá reunir sem verificação prévia daqueles requisitos.

ARTIGO 26.°

1. Compete à assembleia geral:
   a) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados;
   b) Eleger e destituir os membros dos corpos gerentes;
   c) Designar representantes do Sindicato para uniões, federações ou confederações e para organismos internacionais;
   d) Designar substitutos para a respectiva mesa sempre que os titulares não compareçam a qualquer reunião;
   e) Aprovar os estatutos do Sindicato e deliberar sobre as suas alterações ou modificações; para tanto, a assembleia geral terá de ser convocada expressamente para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias, e por voto directo e secreto, após um processo de esclarecimento junto dos associados, nas condições do n.° 1 do artigo 72.°;
   f) Apreciar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, bem como o orçamento;
   g) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
   h) Fiscalizar, por intermédio do conselho fiscal, a actividade financeira da direcção, bem como a orientação e actividade previdencial;
   i) Deliberar sobre a eventual dissolução, liquidação, fusão, federação ou filiação do Sindicato;
   j) Deliberar, em recurso, das penas disciplinares aplicadas aos sócios;
   k) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato, ou ainda entre os trabalhadores do Sindicato e a direcção, podendo eleger comissões de inquérito para a instrução e estudo de processo, a fim de habilitar a assembleia geral a deliberar;
   l) Apreciar e deliberar sobre os recursos e decisões dos corpos gerentes apresentadas pelos sócios ou que à mesma devam necessariamente ser submetidos nos termos dos presentes estatutos;
   m) Exercer o poder disciplinar conforme o disposto no artigo 21.°;
   n) Decretar a greve geral.

2. Nas reuniões da assembleia geral só podem ser discutidos e votados os assuntos que constem da ordem de trabalhos.

ARTIGO 27.°

1. A assembleia geral pode ser convocada para reuniões ordinárias e extraordinárias.

2. São assembleias ordinárias todas as fixadas nestes estatutos.

3. São assembleias extraordinárias todas aquelas que não se encontram nas condições do número anterior.

4. As assembleias extraordinárias reunirão:
   a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral ou quem o substituir o entender necessário;
   b) A solicitação da direcção, do conselho fiscal ou da reunião geral de delegados;
   c) A requerimento de, pelo menos, duzentos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

ARTIGO 28.°

1. As assembleias gerais extraordinárias, quando solicitadas pelos sócios nos termos da alínea *c*) do n.° 4 do artigo 27.°, exigirão, pelo menos, a presença de dois terços dos requerentes, pelo que será feita uma chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento, a qual será repetida meia hora depois em relação aos nomes em falta.

2. Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes dois terços dos sócios requerentes, os faltosos perdem o direito de convocar outra reunião da assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

ARTIGO 29.°

1. Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando a ordem de trabalhos, que este não poderá alterar, a menos que, após debate prévio da assembleia geral, seja reconhecida por esta a necessidade da sua alteração.

2. Nos casos previstos nas alíneas *b*) e *c*) do n.° 4 do artigo 27.°, o presidente deverá convocar a assembleia geral de modo que se reúna nos prazos mínimo de três dias úteis e máximo de quinze dias, após a recepção do requerimento.

3. Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b*), *e*) e *i*) do artigo 26.°, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórias é de quinze dias.

ARTIGO 30.°

A assembleia geral para a alteração ou modificação dos estatutos só poderá funcionar e deliberar desde que reúna um mínimo de 10 % ou quinhentos sócios.

ARTIGO 31.°

1. Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria simples.

2. Para aprovação de um requerimento é necessário uma maioria de dois terços.
3. As votações nas assembleias gerais ordinárias e extraordinárias, salvo os casos expressamente previstos nestes estatuto, são feitas, como regra, de braço levantado.
4. No caso de empate na votação por braço levantado, passar-se-á à votação por escrutínio secreto.
5. Qualquer outra forma de votação (escrutínio secreto, nominal, por aclamação, etc.) poderá ser requerida por escrito.
6. Não é permitido o voto por procuração nem por correspondência.

ARTIGO 32.°

1. Verificada a impossibilidade de concluir a ordem de trabalhos, ou por manifestação expressa da assembleia nesse sentido, deverá a sessão continuar no prazo máximo de quinze dias.
2. No prosseguimento da sessão não poderão ser tratados assuntos diferentes daqueles que ficaram pendentes para conclusão da ordem de trabalhos, nem a esta serão adicionados novos pontos.

ARTIGO 33.°

A assembleia geral reúne em sessão ordinária até ao dia 31 de Março para o efeito do disposto na alínea *f*) do artigo 26.°, e bienalmente para fins eleitorais.

SECÇÃO III

Dos corpos gerentes

Generalidades

ARTIGO 34.°

1. A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de dois anos.
2. O número de possíveis reeleições é ilimitado.
3. O exercício dos corpos gerentes não é remunerado, havendo lugar, porém, à cobertura de todos os prejuízos e despesas resultantes do desempenho das funções inerentes ao cargo.

Da mesa da assembleia geral

ARTIGO 35.°

1. A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e três secretários.
2. Nas suas faltas, o presidente será substituído por um dos três secretários, a eleger entre si, e na falta destes preencherão os lugares os sócios designados pela assembleia geral.

ARTIGO 36.°

Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral;
b) Dar posse aos novos corpos gerentes;
c) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral;
d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;
f) Assistir, sempre que necessário, às reuniões da direcção, sem direito a voto;
g) Aceitar nos prazos legais os recursos interpostos nos termos estatutários;
h) Velar pelo rigoroso cumprimento dos estatutos.

ARTIGO 37.°

Compete aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
b) Colaborar com o presidente na orientação da assembleia;
c) Ler e elaborar o expediente da assembleia;
d) Informar os sócios das deliberações da assembleia por meio de circular ou publicação;
e) Servir de escrutinador, redigir as actas e passar certidões quando requeridas;
f) Substituir o presidente;
g) Acompanhar o presidente às reuniões da direcção, sem direito a voto.

ARTIGO 38.°

Os sócios identificar-se-ão pela simples exibição do cartão sindical ou por documentação que o substitua, devidamente autenticada pela direcção.

Da direcção

ARTIGO 39.°

1. A direcção é o órgão executivo do Sindicato.
2. A direcção do Sindicato compõe-se de onze membros efectivos e quatro suplentes.
3. A direcção responde colectivamente por todos os seus actos perante a assembleia geral, a quem deverá prestar todos os esclarecimentos por esta solicitados.

ARTIGO 40.°

A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.° secretário, um 2.° secretário, um 1.° tesoureiro, um 2.° tesoureiro e cinco vogais, cargos estes que serão atribuídos aos elementos da direcção eleita na sua primeira reunião.

ARTIGO 41.°

A direcção reunir-se-á obrigatoriamente uma vez por semana e sempre que o julgue necessário, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

ARTIGO 42.°

A direcção compete, em especial:
1. Submeter à assembleia geral os assuntos que entenda convenientes.
2. Dar execução às deliberações da assembleia geral.
3. Gerir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com a vontade dos associados e com os princípios definidos nos presentes estatutos.
4. Manter informados os sócios de toda a sua actividade e da participação do Sindicato em reuniões ou encontros com outras organizações sindicais.
5. Apresentar à consideração da assembleia geral as propostas para admissão de sócios que não sejam aprovadas em reunião da direcção, dando aos candidatos nestas condições a possibilidade de ingresso na assembleia geral.
6. Enviar ao delegado sindical eleito a respectiva credencial.
7. Apresentar à consideração da assembleia geral os recursos da eleição de delegados, caso não sejam acreditados pela direcção.
8. Organizar e dirigir os serviços do Sindicato, podendo admitir empregados, e velar pela sua disciplina:

a) Os eventuais processos disciplinares a instaurar aos empregados do Sindicato deverão ser instruídos com o máximo de equidade e espírito de justiça e as decisões sobre eles serão tomadas em assembleia geral, sendo dadas aos acusados todas as garantias de defesa;
b) A pena de despedimento só será aplicada em caso de grave violação dos deveres profissionais ou em que a actuação revele manifesta e irrecuperável oposição aos princípios sindicais, traduzida na prática por lesão aos interesses dos associados ou das massas trabalhadoras em geral;
c) Dever-se-á ter sempre em consideração que o empregado do Sindicato é um trabalhador;
d) Os empregados do Sindicato devem participar, com a direcção, na elaboração dos regulamentos internos necessários à eficiência dos serviços.

9. Fazer eleger ou nomear grupos de trabalho.
10. Administrar e responsabilizar-se pelos haveres e fundos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos.
11. Apresentar à assembleia geral, anualmente, o relatório e contas e o orçamento para o ano seguinte.
12. Apresentar mensalmente ao conselho fiscal o balancete das contas e afixá-lo na sede do Sindicato.
13. Harmonizar as reivindicações dos sócios e negociá-las com a administração da CML ou com o Governo.
14. Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente.

Do conselho fiscal

ARTIGO 43.°

Ao conselho fiscal compete a fiscalização administrativa do Sindicato.

ARTIGO 44.°

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário e um vogal.

ARTIGO 45.°

O conselho fiscal reúne ordinariamente duas vezes por mês e extraordinariamente por iniciativa do seu presidente ou a pedido de qualquer dos seus membros.

ARTIGO 46.°

O conselho fiscal é obrigado a responder a todas as consultas que lhe sejam postas pela mesa da assembleia geral ou pela direcção em assuntos da sua competência.

ARTIGO 47.°

Incumbe ao conselho fiscal, em especial:

a) Apreciar o relatório anual da direcção, dando sobre ele o seu parecer, que será exarado no final do mesmo e apresentado à assembleia geral na reunião convocada para o efeito;
b) Dar parecer sobre contas, relatórios e orçamentos apresentados pela direcção;
c) Verificar se as contas mensais da direcção e dos diferentes fundos são exactas e se estão devidamente comprovadas;
d) Convocar extraordinariamente a direcção quando o enteder necessário;
e) Requerer a convocação da assembleia geral quando a direcção não cumpra os seus deveres de prestação de contas e elaboração de orçamentos estipulados pelos presentes estatutos;
f) Assistir às reuniões da direcção, sempre que necessário, sem direito a voto;
g) Elaborar actas das suas reuniões.

ARTIGO 48.°

O conselho fiscal é solidariamente responsável, com a direcção, pelos actos desta sobre os quais tenha dado parecer favorável.

ARTIGO 49.°

Compete ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar as reuniões;
b) Rubricar os livros de escrita e de todos os fundos, exarando os respectivos termos de abertura e encerramento.

ARTIGO 50.°

Ao secretário compete:

a) Lavrar e assinar as actas, que apresentará aos restantes membros para o mesmo efeito;
b) Redigir o parecer anual sobre o relatório e contas da direcção;
c) Ler e fazer todo o expediente e estruturar os pareceres solicitados ao conselho fiscal;
d) Substituir o presidente nos seus impedimentos.

ARTIGO 51.°

Pertence ao vogal colaborar com o secrtário na consecução dos assuntos da sua competência.

Da destituição dos corpos gerentes

ARTIGO 52.°

1. A assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição de algum ou de todos os corpos gerentes ou de algum dos seus elementos, nos termos do n.° 3 do artigo 29.°, não poderá deliberar com menos de 10 % ou quinhentos associados.
2. A votação será por escrutínio secreto e a deliberação da destituição terá de ser tomada por maioria de dois terços dos sócios presentes.

ARTIGO 53.°

1. A assembleia que destituir todos ou alguns dos corpos gerentes elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.
2. Se apenas forem destituídos algum ou alguns dos elementos dos corpos gerentes, a sua substituição será efectuada por escrutínio secreto em assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, no prazo de quinze dias.
3. A comissão directiva provisória referida no n.° 1 será constituída por número não inferior a sete sócios, que entre si distribuirão as tarefas habitualmente cometidas à direcção.

ARTIGO 54.°

1. Caso haja destituição integral de algum dos órgãos dos corpos gerentes, terão de se realizar eleições extraordinárias para a sua substituição definitiva nos termos estatutários, salvo se faltarem até quatro meses para a data limite da realização das próximas eleições ordinárias.
2. As eleições extraordinárias referidas no n.° 1 deverão realizar-se no prazo de sessenta dias, a contar da data da assembleia da destituição.

SECÇÃO IV

Dos delegados sindicais

Funções e eleição dos delegados sindicais

ARTIGO 55.°

1. Os delegados sindicais são sócios do Sindicato que actuam como elementos de ligação entre a direcção e os restantes sócios, com o fim de activar e dinamizar a acção sindical e defender e preservar os interesses imediatos e futuros dos trabalhadores representados.
2. Os delegados sindicais exercem a sua actividade nos seus locais de trabalho ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores do mesmo sector profissional assim o justificar.

ARTIGO 56.°

1. Os delegados sindicais serão eleitos, por votação directa e secreta, pelos sócios do Sindicato:

a) Regra geral, por local de trabalho;
b) Por sector profissional, quando a dispersão de uma mesma profissão por pequenos locais de trabalho assim o justificar.

2. Qualquer sócio já representado por um delegado sindical não pode eleger nem ser representado por outro.

ARTIGO 57.°

1. O resultado da eleição será comunicado à direcção no prazo de três dias úteis, através da acta, que deverá ser acompanhada da folha de presenças dos sócios participantes na reunião eleitoral.
2. A direcção competirá, no prazo de dez dias após a recepção do processo, enviar ao delegado eleito a credencial que o acreditará como delegado sindical, para os devidos efeitos.
3. Em caso de recurso da eleição do delegado compete à assembleia geral resolver.
4. A direcção do Sindicato comunicará à administração da CML os nomes dos trabalhadores que foram eleitos delegados sindicais, bem como a sua exoneração.
5. A eleição dos delegados sindicais deverá processar-se, sempre, na proporção seguinte:

Até trinta sócios — um delegado sindical;
De trinta a sessenta sócios — dois delegados sindicais, e assim sucessivamente.

ARTIGO 58.°

Só poderá ser eleito para delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

a) Exerça a sua actividade no local de trabalho que lhe competirá representar como delegado;
b) Não faça parte dos corpos gerentes do Sindicato.

ARTIGO 59.º

São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver o contacto permanente entre os trabalhadores que o elegeram e os demais trabalhadores e a direcção do Sindicato, transmitindo todas as aspirações, sugestões e críticas dos trabalhadores;
b) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares, comunicados e informações do Sindicato cheguem a todos os trabalhadores do sector;
c) Comunicar ao Sindicato ou às entidades competentes todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo cumprimento rigoroso das disposições legais contratuais e regulamentares;
d) Colaborar com a direcção, comissões sindicais de delegados e reunião geral de delegados, a fim de que a política sindical levada à prática traduza a vontade dos trabalhadores;
e) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
f) Assistir às reuniões da direcção, com voto consultivo, quando para tal convocados;
g) Promover eleições de novos delegados no caso da sua transferência ou quando, apresentando motivos justificados, pedir a sua demissão;
h) Comunicar imediatamente ao Sindicato eventuais mudanças de sector;
i) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimentos;
j) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe sejam conferidos;
k) Incentivar os camaradas não sócios do Sindicato no sentido de procederem à sua inscrição.

ARTIGO 60.º

1. Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação e nos instrumentos de regularização colectiva de trabalho.
2. As despesas e os prejuízos resultantes da deslocação dos delegados sindicais para fora da área do Sindicato, quando mandatados, serão compensados nos termos definidos nestes estatutos para os corpos gerentes.

ARTIGO 61.º

1. O mandato dos delegados sindicais não cessa com o termo do exercício das funções da direcção.
2. O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio secreto e directo, em qualquer momento, pelos seus camaradas de sector, caso deixe de merecer a confiança da maioria deles.
3. A destituição deverá ser imediatamente comunicada à direcção do Sindicato, que oficiará à administração da CML.
4. São razões para destituição automática do delegado sindical:

a) Não estar dentro das condições de elegibilidade;
b) Ter sido transferido para outro sector;
c) Ter pedido a demissão de sócio do Sindicato.

Comissões sindicais de delegados

ARTIGO 62.º

1. Sempre que os delegados sindicais de um sector (direcção de serviços, repartição, local de trabalho, profissão, etc.) julgarem oportuno, poderão constituir a respectiva comissão sindical de delegados (CSD).
2. A CSD de um sector é eleita em plenário dos delegados sindicais desse sector e é constituída pelo número de delegados estabelecido nesse mesmo plenário, cessando as suas funções quando um novo plenário de delegados o decidir.
3. As CSD devem enviar à direcção do Sindicato a acta do plenário em que foram eleitas no prazo de três dias úteis após a eleição.
4. Cada CSD deve informar a direcção do Sindicato de todos os problemas surgidos no respectivo sector.

Reunião geral de delegados

ARTIGO 63.º

A reunião geral de delegados (RGD) é constituída por todos os delegados sindicais dos trabalhadores da CML.

ARTIGO 64.º

A RGD é um órgão essencialmente consultivo.

ARTIGO 65.º

São atribuições da RGD, especialmnte:

a) Analisar, discutir e apreciar a situação político-sindical, bem como todas as questões apresentadas e do interesse dos trabalhadores;
b) Solicitar a convocação de assembleias gerais extraordinárias quando uma maioria de dois terços dos delegados presentes assim votar.

ARTIGO 66.º

A RGD reúne, sempre que necessário:

a) Por convocação da direcção do Sindicato ou de algum dos outros corpos gerentes;
b) A requerimento escrito de, pelo menos, cinquenta delegados, dele constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos;
c) As reuniões requeridas nos termos da alínea *b*) não se realizarão sem a presença de, pelo menos, três quartos dos requerentes;
d) Se a reunião não se efectuar por não estar presente o mínimo dos requerentes, estes perdem o direito de requerer a convocação de nova RGD, para o mesmo fim, antes de decorridos trinta dias sobre a data da reunião.

ARTIGO 67.º

A mesa da RGD será composta por membros dos corpos gerentes do Sindicato.

CAPÍTULO VII

Fundos

ARTIGO 68.º

Constituem os fundos do Sindicato:
a) As quotas dos sócios;
b) As receitas extraordinárias.

ARTIGO 69.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
b) Constituição de um fundo de reserva que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, e de que a direcção disporá depois de autorizada pela assembleia geral.

ARTIGO 70.º

O saldo das contas de gerência, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado em qualquer dos seguintes fins:

a) Criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos sem justa causa ou em greve, sócios ou não do STCML, e cuja utilização será decidida em assembleia geral;
b) Criação de bolsas de estudo para os sócios do Sindicato ou para seus filhos, conforme regulamento a estabelecer futuramente;
c) Qualquer outro fim, desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

CAPITULO VIII

Da eleição dos corpos gerentes

ARTIGO 71.º

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

ARTIGO 72.º

1. A assembleia geral eleitoral será repartida por oito assembleias de voto.
2. Cada assembleia de voto será constituída por uma ou mais mesas de voto.
3. Cabe ao presidente da mesa da assembleia geral, ouvidos os representantes de cada uma das listas concorrentes, distribuir as assembleias e mesas de voto por diferentes locais de trabalho.
4. Essa distribuição será devidamente extensiva, abrangendo, da forma mais equitativa possível, todos os locais de trabalho da CML, permitindo, assim, uma ampla participação de todos os sócios no acto eleitoral.

ARTIGO 73.º

Os corpos gerentes do STCML são eleitos por voto directo e secreto.

ARTIGO 74.º

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Marcar a data das eleições;
b) Convocar a assembleia eleitoral;
c) Organizar e afixar os cadernos eleitorais por mesas de voto, depois de ouvida a comissão eleitoral;
d) Receber os processos de candidaturas;
e) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral;
f) Presidir ao acto de apuramento final dos resultados eleitorais.

ARTIGO 75.º

1. A comissão eleitoral é constituída por três representantes de cada uma das listas concorrentes e o presidente da mesa da assembleia geral.
2. Os três representantes de cada lista terão de ser indicados no acto de apresentação das candidaturas.

ARTIGO 76.º

A comissão eleitoral inicia as suas funções vinte e quatro horas após a data limite da apresentação das candidaturas.

ARTIGO 77.º

À comissão elitoral compete:

a) Dirigir todo o processo administrativo das eleições;
b) Dar parecer sobre a distribuição das assembleias e mesas de voto;
c) Verificar a rgularidade das candidaturas;
d) Apreciar as reclamações às candidaturas e aos cadernos eleitorais;
e) Assegurar, pela parte do Sindicato, iguais oportunidades e direitos a todas as listas concorrentes, de acordo com o orçamento aprovado em assembleia geral;
f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desencovolvimento do processo eleitoral;
g) Proceder ao apuramento dos resultados.

ARTIGO 78.º

1. As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção cessante ou por quaisquer grupos de sócios, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas.
2. Cada lista de candidaturas terá de ser subscrita por um mínimo de cem sócios, devidamente identificados pelo nome completo, legível, assinatura e número de sócio.
3. Cada lista de candidaturas será identificada por uma letra (ordem alfabética) e uma cor, a sortear pela comissão eleitoral.

ARTIGO 79.º

1. A apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada de identificação dos candidatos, da qual constará nome completo, idade, número de sócio, residência, categoria profissional e local de trabalho.
2. Cada sócio apenas poderá figurar como candidato de uma lista.
3. Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida aos representantes da lista, a qual deverá saná-las no prazo de quarenta e oito horas desde a devolução.
4. Findo o prazo indicado no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

ARTIGO 80.º

1. A data das eleições terá de ser marcada com sessenta dias de antecedência da data em que terminar o mandato dos corpos gerentes a substituir.
2. A publicidade da data das eleições será feita através de editais afixados na sede do Sindicato e nos locais de trabalho de maior concentração, através de circulares e publicação em, pelo menos, um jornal diário de grande tiragem.
3. A entrega das candidaturas e do respectivo programa de acção serão entregues até quinze dias após a marcação das eleições.
4. A comissão eleitoral terá quarenta e oito horas para verificar a regularidade das candidaturas.
5. Após a comissão eleitoral ter verificado a regularidade das candidaturas, estas serão afixadas, durante oito dias, na sede do Sindicato e nos locais de trabalho de maior concentração.
6. A campanha eleitoral iniciar-se-á logo após o prazo estabelecido no número anterior e terá a duração mínima de vinte dias, devendo terminar quarenta e oito horas antes do acto eleitoral.
7. Depois de constituída a comissão eleitoral, esta terá cinco dias para dar parecer sobre os cadernos eleitorais, que serão afixados nos locais das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.
8. Os locais de funcionamento das assembleias de voto serão acordados e anunciados pela comissão eleitoral.
9. A assembleia geral eleitoral terá início às 8 horas e encerrar-se-á às 19 horas do mesmo dia.

ARTIGO 81.º

Após o acto eleitoral proceder-se-á imediatamente ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto, devendo ser centralizados pela comissão eleitoral para apuramento final e, a seguir, anunciados publicamente.

ARTIGO 82.º

1. O acto eleitoral pode ser impugnado se a reclamação se basear em irregularidades fundamentadas e for apresentado, por escrito, até quarenta e oito horas após o encerramento da assembleia eleitoral.
2. A impugnação deverá ser apresentada à comissão eleitoral, que apreciará a validade dos fundamentos aduzidos.
3. Havendo fundamento, a comissão eleitoral requer ao presidente da mesa, expressamente, para apreciação da impugnação nos oito dias seguintes, a convocação da assembleia geral, que decidirá em última instância.
4. Caso a assembleia geral considere procedente o recurso e delibere pela repetição do acto eleitoral, este será realizado em totalidade no prazo máximo de trinta dias, concorrendo as mesmas listas, com as eventuais alterações que forem introduzidas em virtude do recurso.

Acto de posse

ARTIGO 83.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá a posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de cinco dias após a realização do acto eleitoral.

Penalidades

ARTIGO 84.°

1. Toda a fraude ou tentativa da mesma implicará para os culpados, além de quaisquer outras sanções, a expulsão de sócio do Sindicato.
2. Estas sanções só podem ser decididas e aplicadas em reunião da assembleia geral.

Casos omissos

ARTIGO 85.°

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas na publicação deste capítulo serão da competência da mesa da assembleia geral, ouvida a comissão eleitoral.

CAPÍTULO IX

Diversos

ARTIGO 86.°

Os presentes estatutos podem ser revistos de acordo com o estipulado na Lei das Associações Sindicais.

ARTIGO 87.°

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

CAPÍTULO X

Dissolução

ARTIGO 88.°

1. A dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.
2. A deliberação, para ser válida, deverá ser tomada por, pelo menos, três quartos dos sócios do Sindicato, em sufrágio directo e voto secreto.

ARTIGO 89.°

A assembleia geral que deliberar a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

ANEXO

Disposições provisórias

ARTIGO 1.°

Nas eleições dos primeiros corpos gerentes do Sindicato dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Lisboa deverá atender-se às seguintes alterações «Da eleição dos corpos gerentes»:

1. A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os trabalhadores que satisfaçam as condições requeridas para a inscrição como futuros sócios.
2. As atribuições da mesa da assembleia e do seu presidente serão exercidas pela actual DOPS (Direcção da Organização Pró-Sindical).
3. As eleições terão de ser marcadas dentro do prazo de sessenta dias, a contar da publicação destes estatutos no *Diário da República*.

ARTIGO 2.°

Este anexo deixará de ter qualquer validade após terminado o processo eleitoral dos primeiros corpos gerentes.

Vão autenticados os presentes estatutos.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 31 de Maio de 1977. — Pelo Chefe de Repartição, *Elisabete Antunes Tavares de Barros*.

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA DIRECÇÃO-GERAL DAS CONTRIBUIÇÕES E IMPOSTOS

ESTATUTO

CAPÍTULO I

Seus objectivos

1.°

É criada na Direcção-Geral das Contribuições e Impostos uma organização dos respectivos trabalhadores, que se designará por Sindicato dos Trabalhadores da Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

2.°

1. O Sindicato terá como objectivos:
   a) A defesa dos legítimos interesses dos respectivos trabalhadores, sendo o órgão representativo do sector da actividade pública a que pertencem;
   b) Estabelecer a conveniente ligação com a organização sindical da Função Pública em geral, com vista à possível integração, sem perda de autonomia.
2. Competir-lhe-á também:
   a) Criar as convenientes estruturas sociais e culturais em benefício dos trabalhadores;
   b) Defender a consecução da igualdade de direitos e obrigações entre os trabalhadores, segundo um critério de justiça dentro da especificação de funções;
   c) Efectuar acordos com outras organizações sindicais e cumpri-los;
   d) Definir formas de actuação na defesa dos direitos dos trabalhadores.

3.°

O Sindicato reger-se-á pela aplicação dos princípios democráticos, com garantia do seu *contrôle* peols trabalhadores.

4.°

O Sindicato será independente perante o Estado e a própria Direcção-Geral das Contribuições e Impostos e terá autonomia financeira administrativa.

5.°

No campo ideológico, político ou de outra natureza, o Sindicato manterá absoluto apartidarismo.

6.°

O Sindicato abrangerá todo o território do continente e ilhas adjacentes, para o efeito dividido em zonas, distritos e serviços.

7.°

O Sindicato terá órgãos deliberativos e executivos em cada um dos níveis definidos anteriormente.

CAPÍTULO II

Composição

8.º

O Sindicato terá a sede em Lisboa e acção a nível nacional, com secretariados nas zonas, comissões nos distritos e delegações em cada serviço da Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

9.º

De harmonia com o artigo 6.º, o território nacional será dividido:

1. Em seis zonas:

Zona norte — Distritos do Porto, Viana do Castelo, Braga, Vila Real e Bragança;
Zona centro — Distritos de Coimbra, Aveiro, Leiria, Viseu, Guarda, Castelo Branco e Santarém;
Zona de Lisboa — Todos os serviços deste distrito;
Zona sul — Distritos de Évora, Beja, Faro, Portalegre e Setúbal;
Zona da Madeira — Distrito do Funchal;
Zona dos Açores — Distritos de Angra do Heroísmo, Horta e Ponta Delgada.
A sede das zonas é nas cidades de, respectivamente, Porto, Coimbra, Lisboa, Évora, Funchal e Angra do Heroísmo;

2. Em distritos, conforme a divisão administrativa;
3. Em tantos serviços quantos os da divisão orgânica da DGCI, que terão a sede na localidade onde se situam;
4. Os serviços situados na mesma localidade poderão unir-se, de forma a constituírem uma só delegação de base.

CAPÍTULO III

Princípios organizativos

10.º

1. Poderão associar-se ao Sindicato todos os trabalhadores dos quadros da DGCI.
2. A inscrição far-se-á mediante o preenchimento de um boletim, a criar, que será entregue no serviço a que o trabalhador pertença.
3. A inscrição verifica-se em face da entrega do boletim, devidamente preenchido, e confere, desde logo, aos trabalhadores, todos os direitos e obrigações emergentes do estatuto.
4. São direitos dos trabalhadores inscritos:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos deliberativos e executivos;
b) Participar na actividade do Sindicato e controlar e criticar a actuação dos seus órgãos;
c) Ser reembolsado das despesas efectuadas em serviço do Sindicato e das perdas de vencimento ou qualquer outro abono, em virtude de obrigações dos cargos para que forem designados;
d) Defender-se e recorrer em processos disciplinares que lhe forem instaurados;
e) Examinar as contas, orçamentos, actas e todos os documentos relativos à gestão do Sindicato;
f) Requerer assembleias de base do serviço a que pertencem;
g) Beneficiar das estruturas sociais e culturais;
h) Ser esclarecido pelos corpos directivos, a qualquer nível, e fazer as críticas pertinentes;
i) Ser defendido, colectiva ou individualmente, nos seus legítimos interesses, enquanto trabalhador;
j) Denunciar os atropelos ao presente estatuto e recorrer para os órgãos deliberativos imediatamente superiores de todas as infracções de que tiver conhecimento;
l) Cancelar, em qualquer altura, a sua inscrição mediante requerimento dirigido nesse sentido à direcção;
m) Fazer propostas, estudos e reivindicações individuais ou colectivas e submetê-las à apreciação dos órgãos competentes.

11.º

São deveres dos sócios:

a) Cumprir e fazer cumprir o presente estatuto;
b) Denunciar aos órgãos directivos da respectiva área todos os casos de conflito laboral e atropelo de direitos de trabalhadores;
c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
e) Difundir os objectivos das associações às quais o Sindicato venha a aderir;
f) Pagar regularmente a quotização, excepto nos casos de isenção temporária ou de suspensão unilateral dos vencimentos;
g) Pagar o cartão na altura da inscrição, substituição ou revalidação;
h) Participar nas assembleias;
i) Aceitar os cargos directivos para que for eleito, salvo recusa justificada;
j) Comunicar, no prazo máximo de quinze dias, todos os factos que alterem a situação de sócio.

12.º

Perdem a qualidade de sócio:

a) Aqueles que, por qualquer motivo, deixarem de pertencer aos quadros da DGCI;
b) Aqueles que deixarem de pagar as quotas durante dois meses consecutivos e que, depois de avisados, as não pagarem até ao fim do mês seguinte ao da recepção do respectivo aviso;
c) Não é admissível o pagamento de qualquer quota, estando outra anterior por pagar;
d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

13.º

Os trabalhadores poderão ser readmitidos nos termos e condições previstos para admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia nacional de delegados e votado favoravelmente por maioria simples, em escrutínio directo e secreto.

14.º

Os sócios pagarão mensalmente uma quota de 40$.

15.º

São isentos de quotas:

a) Os trabalhadores que estiverem a prestar serviço militar obrigatório;
b) Os trabalhadores que, por motivo de doença, estiverem a perder parte do vencimento.

16.º

As quotas serão cobradas em cada local de trabalho pelo respectivo delegado sindical, ou, havendo mais do que um, o que para o efeito for designado.

17.º

Para movimentação dos fundos do Sindicato haverá um cofre central a cargo do tesoureiro da direcção e caixas nas zonas e distritos à guarda dos secretariados e comissões respectivos.

18.º

O delegado sindical encarregado da cobrança em cada local de trabalho deverá remeter ao caixa da respectiva comissão distrital, até ao dia 15 de cada mês, a receita arrecadada referente ao mês anterior.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos

19.º

No Sindicato existirão órgãos deliberativos e executivos.

20.º

São órgãos deliberativos:

a) Assembleia nacional de delegados;
b) Assembleia geral de delegados;
c) Assembleias de zona;
d) Assembleias distritais;
e) Assembleias de base.

21.º

São órgãos executivos:

a) Direcção;
b) Conselho fiscal;
c) Secretariados de zona;
d) Comissões distritais;
e) Delegações de base.

22.º

Composição dos órgãos deliberativos:

1. Assembleia nacional de delegados:

a) Delegados de base;
b) Comissões distritais;
c) Secretariados das zonas.

2. Assembleia geral de delegados:

a) Comissões distritais;
b) Secretariados das zonas;
c) Direcção e conselho fiscal.

3. Assembleias de zona:

a) Delegações de base da respectiva área;
b) Comissões distritais que constituem a zona;
c) Secretariado de zona.

4. Assembleias distritais:

a) Trabalhadores do respectivo distrito;
b) Delegações de base;
c) Comissão distrital respectiva.

5. Assembleias de base:

a) Trabalhadores do respectivo serviço;
b) Delegação da base respectiva.

23.º

Constituem os órgãos executivos:

1. Direcção:

1 presidente;
3 secretários;
1 tesoureiro; e
10 vogais.

1.1 — Seis vogais serão representantes do secretariado de cada uma das zonas.

2. Conselho fiscal:

1 presidente;
2 vogais.

3. Secretários das zonas:

7 elementos em cada secretariado.

4. Comissões distritais:

1 presidente;
3 secretários;
1 tesoureiro;
2 vogais.

5. Delegações de base:

1 delegado por cada 10 trabalhadores de cada serviço, ou fracção superior a 5, devendo haver pelo menos 1 em cada serviço.

24.º

A forma de eleição dos elementos dos órgãos executivos constará de capítulo próprio.

CAPÍTULO V

Competência dos órgãos deliberativos

25.º

À assembleia nacional de delegados competirá:

a) Deliberar sobre as propostas de alteração do estatuto;
b) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e do distrito do seu património;
c) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
d) Deliberar sobre as propostas de destituição da direcção e do conselho fiscal e nomear provisoriamente os elementos componentes de idênticos órgãos;
e) Decidir sobre a integração, fusão, união ou federação do Sindicato com outros dos trabalhadores da Função Pública, sem perda de autonomia;
f) Apreciar em última instância os recursos interpostos.

26.º

À assembleia geral de delegados competirá:

a) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção;
b) Requerer a convocação extraordinária da assembleia nacional de delegados;
c) Resolver, em última instância, os diferendos ou conflitos internos e julgar em primeira instância os recursos das sanções disciplinares aplicadas pela direcção;
d) Nomear a comissão eleitoral;
e) Deliberar sobre os assuntos de carácter geral respeitantes aos trabalhadores;
f) Decidir sobre as medidas de carácter social e cultural e propor a criação de comissões e grupos de trabalho necessários para esse fim;
g) Definir as formas de luta em processos reivindicativos;
h) Declarar a greve, quando aprovada pelas bases;
i) Aprovar acordos com organizações análogas de trabalhadores da Função Pública;
j) Nomear os representantes junto das organizações sindicais da Função Pública a que o Sindicato venha a aderir;
l) Definir os princípios de solidariedade com todos os trabalhadores com vista à defesa dos seus legítimos interesses;
m) Aprovar os princípios a estabelecer para a fixação de vencimentos de todos os trabalhadores, segundo um critério de justiça dentro da especificidade de funções.

27.º

Às assembleias de zona competirá:

a) Decidir sobre as propostas feitas pela direcção, no âmbito da zona respectiva;
b) Eleger as comissões e grupos de trabalho, dentro da zona, cuja criação tenha sido proposta pela assembleia geral de delegados;
c) Definir princípios de dinamização, dentro da zona, de toda a acção aprovada em assembleia geral de delegados;
d) Requerer reuniões extraordinárias da assembleia geral de delegados;
e) Julgar os recursos sobre as sanções disciplinares aplicadas pelos secretariados de zona;
f) Eleger o representante da zona junto da direcção;
g) Deliberar sobre as propostas de destituição do secretariado da zona e nomear provisoriamente os elementos componentes de idêntico órgão;
h) Nomear a comissão eleitoral para o secretariado da zona.

28.º

Às assembleias distritais competirá:

a) Deliberar sobre as propostas de destituição da comissão distrital e nomear provisoriamente os elementos componentes de idêntico órgão;
b) Julgar os recursos interpostos das sanções disciplinares aplicadas pela comissão distrital;

c) Apreciar e resolver, em primeira instância, os recursos sobre conflitos internos;
d) Requerer reuniões extraordinárias da assembleia de zona;
e) Eleger, a nível distrital, as comissões ou grupos de trabalho cuja criação tenha sido proposta pela assembleia geral de delegados;
f) Nomear a comissão eleitoral para a comissão distrital.

29.º

Às assembleias de base competirá:

a) Eleger e demitir os delegados de base;
b) Discutir e votar as directivas emanadas dos órgãos deliberativos superiores, bem como as propostas feitas pelos órgãos executivos competentes;
c) Decidir sobre as propostas a apresentar a nível superior;
d) Requerer assembleias distritais extraordinárias;
e) Apreciar os conflitos com os trabalhadores do respectivo serviço e canalizar os diferendos para o órgão imediatamente superior;
f) Defender, no local de trabalho, os direitos dos trabalhadores, definindo as formas de luta a adoptar;
g) Estabelecer, a nível local, as normas de esclarecimento e dinamização da acção associativa dos trabalhadores;
h) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto de interesse para os trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Competência dos órgãos executivos

30.º

À direcção competirá:

a) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, a nível nacional, dentro dos princípios fundamentais do presente estatuto e de harmonia com o seu próprio programa;
b) Executar as decisões da assembleia nacional de delegados e da assembleia geral de delegados, bem como as tomadas, a nível de uniões, federações e outras formas de associação em que o Sindicato esteja integrado, sem perda de autonomia;
c) Cumprir as tarefas de administração do Sindicato;
d) Representar os trabalhadores junto da Administração Pública, de acordo com a vontade por eles manifestada nas assembleias nacional e geral de delegados;
e) Assinar acordos, fusões, uniões e federações com organizações idênticas, quando previamente aprovadas nas assembleias nacional e geral de delegados;
f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
g) Elaborar os orçamentos e prestar contas anualmente ou quando lhe for exigido pela assembleia geral de delegados;
h) Propor os representantes nas organizações sindicais em que esteja associado, unido ou federado, submetendo a proposta a ratificação da assembleia geral de delegados;
i) Convocar as assembleias nacional e geral de delegados, nos termos estatutários, elaborando a respectiva ordem de trabalhos;
j) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
l) Representar os trabalhadores em assuntos profissionais de interesse geral;
m) Editar publicações periódicas do Sindicato;
n) Elaborar os regulamentos necessários ao bom funcionamento dos serviços internos do Sindicato;
o) Organizar os processos disciplinares do recurso;
p) Aplicar a pena de expulsão.

31.º

Ao conselho fiscal competirá:

a) Fiscalizar e dar parecer à assembleia nacional de delegados sobre o relatório e contas da direcção;
b) Examinar, quando o entender, as contas do Sindicato, mas obrigatoriamente no fim de cada exercício;
c) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos elaborados pela direcção;
d) Elaborar actas das reuniões e apresentar à assembleia geral de delegados as respectivas conclusões;
e) Apresentar à assembleia nacional de delegados os relatórios sobre a situação económica do Sindicato.

32.º

Ao secretariado de zona competirá:

a) Cumprir as decisões da assembleia de zona que não contrariem as decisões da assembleia nacional de delegados e da assembleia geral de delegados;
b) Convocar as assembleias de zona e submeter à sua apreciação os assuntos da sua competência;
c) Divulgar as decisões aprovadas pelos órgãos superiores na respectiva zona;
d) Colaborar com a direcção, dando-lhe apoio e continuidade geográfica;
e) Aplicar a pena de suspensão;
f) Julgar as contas da comissão distrital.

33.º

À comissão distrital competirá:

a) Convocar as assembleias distritais e submeter à sua apreciação os assuntos da sua competência;
b) Instaurar e organizar os processos disciplinares contra trabalhadores, nos termos do presente estatuto;
c) Cumprir as decisões das assembleias distritais que não contrariem os princípios estabelecidos pelos órgãos deliberativos superiores;
d) Prestar ao secretariado de zona contas das verbas que lhe forem atribuídas para gestão;
e) Colaborar com o secretariado de zona e a direcção, dando-lhes apoio e continuidade geográfica;
f) Organizar os processos sobre conflitos internos dos trabalhadores, submetendo-os à apreciação da assembleia distrital;
g) Aplicar a pena da repreensão.

34.º

Às delegações de base competirá:

a) Convocar assembleias de base e submeter à sua apreciação os assuntos que forem da sua competência;
b) Dar seguimento ao expediente que lhes for entregue;
c) Cobrar as quotas e dar-lhes o destino previsto no artigo 18.º;
d) Colaborar na actividade da comissão distrital respectiva e dar apoio aos órgãos directivos do Sindicato.

35.º

Os delegados sindicais são sócios do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores que representam, e que actuam como elo de ligação entre estes e os órgãos da estrutura sindical, sendo mandatários da vontade expressa desses trabalhadores.

36.º

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores do respectivo serviço e os órgãos sindicais, transmitindo todas as deliberações, sugestões e críticas do mesmo;
b) Assegurar a distribuição da imprensa sindical pelos sócios no local de trabalho;
c) Coordenar, no âmbito da sua acção, a actividade sindical;
d) Ser mandatário dos sócios do respectivo serviço junto dos órgãos sindicais em que tiver assento;
e) Promover as eleições de novos delegados quando o seu mandato estiver a cessar, ou quando haja demissão ou transferência de delegados;
f) Conseguir, para o Sindicato, a associação de todos os trabalhadores do serviço a que pertencer, e que a ele não tenham ainda aderido.

CAPÍTULO VII

Funcionamento dos órgãos

37.°

1. A assembleia nacional de delegados reunirá ordinariamente no 1.° trimestre de cada ano, e extraordinariamente quando convocada em cumprimento de deliberação da assembleia geral de delegados.
2. As convocatórias serão feitas pela direcção, com a antecedência mínima de trinta dias divulgando os assuntos a tratar.

38.°

1. A assembleia geral de delegados reunirá ordinariamente no 1.° mês de cada trimestre, e extraordinariamente quando convocada pela direcção, por sua iniciativa ou a requerimento de qualquer assembleia de zona.
2. As convocatórias serão feitas pela direcção, com a antecedência mínima de quinze dias divulgados os assuntos a tratar.

39.°

1. As assembleias de zona reunirão sempre que convocadas pelo secretariado respectivo, por sua iniciativa ou a requerimento de qualquer assembleia distrital da mesma zona.
2. As convocatórias serão feitas pelos secretariados de zona, com a antecedência mínima de quinze dias, divulgando a ordem dos trabalhos.

40.°

1. As assembleias distritais reunirão sempre que convocadas pelas comissões distritais respectivas, por sua iniciativa ou a requerimento de qualquer assembleia de base, do mesmo distrito.
2. As convocatórias serão feitas pela comissão distrital com a antecedência mínima de quinze dias, divulgando a ordem dos trabalhos.

41.°

1. As assembleias de base reunirão sempre que convocadas pela delegação de base respectiva, por sua iniciativa ou a requerimento de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores sócios do respectivo serviço.
2. As convocações serão feitas pela delegação de base, com a antecedência mínima de cinco dias, divulgando a ordem de trabalhos.

42.°

Os órgãos executivos elaborarão os seus próprios regulamentos internos de funcionamento, dentro dos princípios estatutários, que deverão ser ratificados pelos órgãos deliberativos do respectivo nível.

43.°

Os órgãos deliberativos antes referidos serão dirigidos por uma mesa nomeada para o efeito, entre os participantes, e funcionarão imediatamente com a presença de, pelo menos, dois terços dos seus elementos constitutivos.

Na sua falta, funcionarão uma hora depois com mais de metade dos elementos constitutivos.

Se tal não se verificar, será convocada nova reunião com a antecedência e publicidade normais, a qual virá a funcionar com qualquer número de presenças.

44.°

As decisões dos órgãos deliberativos serão tomadas pela forma seguinte:

a) Na assembleia nacional de delegados cada elemento presente terá direito a voto, e nela estarão presentes a direcção e o conselho fiscal, ou seus representantes, a título consultivo;
b) Na assembleia geral de delegados, cada um dos seus elementos presentes terá direito a voto;
c) Nas assembleias de base cada trabalhador sócio terá direito a um voto.

45.°

As votações serão feitas por escrutíneo directo e secreto, salvo se a assembleia resolver de forma diversa, mediante proposta para cada votação.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

46.°

1. Gozam de capacidade eleitoral os trabalhadores sócios no pleno uso dos seus direitos.
2. Nenhum trabalhador poderá exercer, simultaneamente, dois ou mais cargos em órgãos executivos.
3. Aos cargos de órgãos de âmbito regional só poderão candidatar-se trabalhadores em órgãos executivos.
3. Aos cargos de órgãos de âmbito regional só poderão candidatar-se trabalhadores colocados na respectiva área.

47.°

1. Para cada eleição por listas, será nomeada pelo órgão deliberativo do respectivo nível, uma comissão eleitoral que, dentro dos princípios deste estatuto, elaborará o respectivo regulamento, que será submetido à aprovação do mesmo órgão.
2. Cada comissão eleitoral será constituída por, pelo menos, cinco elementos.

48.°

Compete às comissões eleitorais:
1. Dirigir o processo administrativo das eleições;
2. Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais e promover a sua elaboração;
3. Assegurar iguais oportunidades e direitos a todas as listas concorrentes, de acordo com a dotação concedida;
4. Proceder ao apuramento do resultado final das votações, anunciando a lista vencedora;
5. Marcar o dia e o horário de funcionamento das assembleias de voto.

49.°

1. O recurso interposto com fundamento em irregularidades do acto eleitoral deverá ser apresentado à respectiva comissão eleitoral, no prazo máximo de três dias, e deverá ser resolvido dentro dos oitos dias seguintes.
2. Caso seja julgado procedente o recurso, o acto eleitoral será repetido na secção de voto onde as irregularidades se verificarem, no prazo de dez dias.

50.°

No caso de igualdade de número de votos, entre as listas para o mesmo órgão, proceder-se-á a nova eleição no prazo de dez dias.

51.°

As eleições para as delegações de base serão feitas por voto directo e secreto, em assembleia de base, de acordo com as condições nestas estabelecidas e aprovadas.

52.°

As eleições para as comissões distritais serão feitas por meio de listas, por voto directo e secreto, em secções de voto que funcionarão junto de cada serviço da Direcção-Geral das Contribuições e Impostos, no respectivo distrito.

53.°

As eleições para os secretariados de zona serão feitas por meio de listas, por voto directo e secreto, em secções de voto que funcionarão junto de cada serviço da Direcção-Geral das Contribuições e Impostos, na respectiva zona.

54.°

1. As eleições para a direcção e conselho fiscal serão feitas por meio de listas, sendo as da direcção acompanhadas do respectivo programa, por voto directo e secreto, exceptuando-se

a eleição dos vogais da direcção representantes dos secretariados de zona, que serão eleitos nos termos da alínea *f*) do artigo 27.° deste estatuto.

2. As secções de voto funcionarão junto de cada serviço da Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

55.°

1. Das listas de candidaturas deverão constar os nomes e os cargos que os trabalhadores irão desempenhar, bem como os locais onde prestam serviço, e serão acompanhadas de declarações expressas de aceitação dos cargos.

2. As listas de candidaturas deverão ser apresentadas até quarenta e cinco dias antes da realização das eleições e ser subscritas, pelo menos, por cinquenta trabalhadores sócios, sendo obrigatória a indicação dactilografada do seu nome e do serviço por onde se encontram recenseados.

56.°

Cada órgão executivo cessante apresentará, no prazo referido no n.° 2 do artigo anterior, a sua lista de candidaturas, com observância apenas do preceituado no n.° 1 do mesmo artigo.

57.°

1. As eleições para os órgãos executivos realizar-se-ão, obrigatoriamente, até quinze dias antes do termo do respectivo mandato, o qual terá a duração de dois anos civis.

2. Os elementos dos órgãos executivos cessantes manterão, todavia, as funções para efeitos de prestação de contas da gerência do último ano do seu mandato.

58.°

A reeleição dos elementos dos órgãos executivos pode verificar-se uma única vez.

59.°

Os cadernos eleitorais serão elaborados, pelo menos, em duplicado, em cada serviço, pela respectiva delegação de base, sendo um dos exemplares remetido à comissão eleitoral do distrito com a antecedência mínima de trinta dias da data da votação.

60.°

Será da competência das comissões eleitorais a impressão dos boletins de voto em papel liso, não transparente, com o formato de 12 cm×18 cm, sem marcas ou sinais exteriores, devendo ser de cor diferente para cada um dos órgãos a eleger simultaneamente.

CAPÍTULO IX

Do regime disciplinar

61.°

As sanções disciplinares aplicáveis serão:

a) Repreensão;
b) Suspensão até cento e oitenta dias;
c) Expulsão.

62.°

As penas referidas no artigo anterior serão aplicadas:

a) A da alínea *a*) do artigo anterior aos sócios que, comprovadamente, infrinjam os seus deveres consignados no presente estatuto, e é da competência da respectiva comissão distrital;
b) A da alínea *b*) do mesmo artigo aos sócios que, de forma grave e comprovada, contrariem os deveres consignados na alínea *d*) do artigo 11.°, deste estatuto, e é da competência do secretariado da zona respectiva;
c) A da alínea c) do mesmo artigo aos sócios que subordinem o Sindicato a entidades que lhe são estranhas; fundamentem ou promovam a violência entre os trabalhadores, como forma de resolver os diferendos; utilizem a sua posição de elementos dos órgãos executivos para fins manifestamente alheios ao Sindicato; desviem fundos ou quaisquer outros valores do Sindicato, independentemente de procedimento original, e é da competência da direcção.

63.°

Das penas aplicadas, nos termos das alíneas *a*) e *b*) do artigo anterior, apenas caberá recurso para as assembleias, distrital e de zona, respectivamente, e da pena prevista na alínea *c*) caberá recurso em primeira instância para a assembleia geral de delegados e em última para a assembleia nacional de delegados.

CAPÍTULO X

Dos fundos do Sindicato

64.°

Constituem fundos do Sindicato:

a) As quotas dos sócios;
b) As receitas e contribuições extraordinárias.

65.°

Os fundos terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
b) Constituição de um fundo de reserva que será representado por 10% do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá, depois de para tal autorizada pela assembleia nacional de delegados.

66.°

Os valores em numerário ou equivalente serão obrigatoriamente depositados na Caixa Geral de Depósitos.

67.°

1. O saldo das contas de gerência, depois de retirados os 10% para fundo de reserva, terá a aplicação seguinte:

a) Criação de fundo de solidariedade para com os sócios trabalhadores, em caso de greve.
A assembleia nacional de delegados fixará, em cada ano, a percentagem para dotação deste fundo;
b) Quaisquer outros fins, sempre definidos pela assembleia nacional de delegados, desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

2. Os critérios de atribuição de subsídios retirados do fundo de solidariedade serão definidos em regulamento aprovado pela assembleia nacional de delegados.

68.°

A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral de delegados, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte.

CAPÍTULO XI

Alteração do estatuto

69.°

1. O presente estatuto só poderá ser alterado em assembleia nacional de delegados expressamente convocada para esse fim.

2. O projecto de alteração deverá ser enviado pela direcção a todos os serviços de base com a antecedência de trinta dias, pelo menos, sobre a data da assembleia respectiva.

70.°

A assembleia referida no artigo anterior deverá ser convocada com a antecedência mínima de trinta dias.

CAPÍTULO XII

Dissolução e liquidação

71.°

A dissolução só se verificará por deliberação da assembleia nacional de delegados, expressamente convocada para esse fim

e a deliberação, para ser válida, deverá ser ratificada por, pelo menos, três quartos dos sócios do Sindicato, em sufrágio directo e voto secreto.

72.°

A assembleia nacional de delegados que deliberar a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processará, bem como o destino a dar aos bens do Sindicato.

CAPÍTULO XIII

Disposições diversas

73.°

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhe foi confiado.
Estão isentos desta responsabilidade:

a) Os que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que na sessão seguinte e após leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;

b) Os que tiverem votado expressamente contra a deliberação.

74.°

Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, três membros da direcção.

75.°

A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar, com precisão, o âmbito dos poderes conferidos.
Dessa decisão informará os sócios, mediante notícias afixadas na sede e transmitidas aos serviços de base.

76.°

Os casos omissos no presente estatuto serão regulados pelas disposições legais aplicáveis, e, na sua falta, pelas deliberações da assembleia nacional de delegados.

Está conforme o original.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 31 de Maio de 1977. — Pelo Chefe da Repartição, *Maria Filomena Martins Moreno.*

ALTERAÇÕES

SINDICATO DOS TRABALHADORES JUDICIAIS DO DISTRITO JUDICIAL DO PORTO

Alteração aos estatutos

ARTIGO 2.°

.....

§ único. São considerados trabalhadores judiciais aqueles que exerçam actividades relacionadas com os serviços judiciais.

ARTIGO 4.°

.....

§ único. (Eliminado).

ARTIGO 10.°

São sócios do sindicato todos os trabalhadores referidos no artigo 2.° e seu § único, independentemente da forma de provimento e os aposentados.

ARTIGO 11.°

.....

d) Exercer os cargos para que foram eleitos;

ARTIGO 12.°

.....

§ único. Não podem ser eleitos para cargos directivos os trabalhadores que exerçam funções, não efectivas, no Ministério da Justiça, no Conselho Superior da Magistratura, nas Inspecções e nos órgãos directivos da Associação dos Oficiais de Justiça, enquanto os seus estatutos contiverem matéria de carácter sindical.

ARTIGO 25.°

As assembleias gerais ordinárias ou extraordinárias serão convocadas pelo presidente da mesa por comunicação directa aos delegados e por anúncio num dos jornais mais lidos da localidade da sede do sindicato.

ARTIGO 26.°

.....

§ 2.° Em qualquer caso, o anúncio público será divulgado num jornal, como se refere ao artigo 25.°

ARTIGO 71.°

A dissolução voluntária do Sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral extraordinária expressamente convocada para esse fim e aprovada pela maioria de três quartos dos sócios.

Está conforme o original.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 31 de Maio de 1977. — Pelo Chefe da Repartição, *Antunes Tavares de Barros.*

SINDICATO DOS PROFESSORES DA ZONA SUL

Alteração aos estatutos

1.4 — Este Sindicato engloba geograficamente os distritos de Beja, Évora, Faro e Portalegre e terá a sua sede em Beja.
§ único. Este Sindicato poderá eventualmente alargar-se a outros distritos.

Está conforme o original.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 31 de Maio de 1977. — Pelo Chefe de Repartição, *Maria Filomena Martins Moreno.*

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DE VILA NOVA DE FAMALICÃO

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede, âmbito e objecto

ARTIGO 1.°

É constituída, nos termos do Decreto-Lei n.° 215-C/75, de 30 de Abril, para vigorar por tempo indeterminado, uma associação privativa de comerciantes, sem fins lucrativos, não podendo dedicar-se à produção ou comercialização de bens ou serviços nem, de qualquer modo, intervir no mercado, denominada Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão.

ARTIGO 2.°

A Associação tem a sua sede em Vila Nova de Famalicão e abrange a área do concelho do mesmo nome.

ARTIGO 3.°

A Associação tem por objecto:

a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos os comerciantes associados, seu prestígio e dignificação;
b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento do comércio do concelho abrangido;
c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à manutenção de um clima de progresso do País e de uma justa paz social.

ARTIGO 4.°

Compete especialmente à Associação:

a) A representatividade do conjunto dos sócios junto das entidades públicas ou organizações profissionais do comércio, nacionais e estrangeiras, e junto das associações sindicais e da opinião pública;
b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores;
c) Estudar e propor a definição de normas de acesso à actividade, características dos estabelecimentos comerciais, suas condições de trabalho e segurança;
d) Estudar e propor a solução dos problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos dos ramos de comércio que representa;
e) Estudar e propor esquemas de margens de lucro de comercialização dos produtos, relativamente às actividades representadas;
f) Propor e participar na definição da política de crédito que se relacione com o desenvolvimento geral dos sectores abrangidos pela Associação;
g) Coordenar o regular exercício das actividades dos ramos de comércio representadas e protegê-las contra as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;
h) Estudar em conjunto, por ramos de actividade, a constituição de cooperativas ou outras formas de associação que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição;
i) Promover os estudos necessários, procurando soluções colectivas em questões de interesse geral, nomeadamente nas contratações de trabalho;
j) Estudar e propor as pretensões dos associados em matéria da sua segurança social;
k) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos sectores;
l) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas actividades e contribuir para uma melhor formação profissional, através de cursos de gestão, técnicas de venda e de publicidade, etc.;
m) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos sócios onde se encontre, especialmente, literatura profissional e toda a legislação referente à actividade comercial;
n) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente uma secção de procuradoria, consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente ligados ao seu ramo de comércio;
o) Estudar e defender os interesses das pequenas e médias empresas, por forma a garantir-lhes adequada protecção;
p) Organizar e manter actualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da Associação;
q) Integrar-se em uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da Associação;
r) Organizar todos os serviços indispensáveis à realização da sua finalidade.

CAPÍTULO II

Dos associados

ARTIGO 5.°

Podem ser sócios da Associação todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam actividade comercial no concelho de Vila Nova de Famalicão.

ARTIGO 6.°

A admissão dos sócios far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos interessados, em impresso próprio, e dos documentos para tal exigidos por lei.

§ 1.° O pedido para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos da Associação, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associados.

§ 2.° As sociedades deverão indicar à Associação a forma de constituição e o nome do sócio ou administrador que as representa.

ARTIGO 7.°

Constituem direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a Associação considere necessárias;
b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
d) Utilizar e beneficiar dos serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
f) Fazerem-se representar pela Associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;
g) Desistir da sua qualidade de sócios, desde que apresentem, por escrito, o seu pedido de demissão.

ARTIGO 8.º

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da Associação;
b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que foram eleitos;
c) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;
d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela Associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;
e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
f) Prestar as informações, esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
g) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação.

ARTIGO 9.º

Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixarem de exercer o comércio;
b) Os que se demitirem;
c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
d) Os que, por incumprimento dos seus deveres de associados ou práticas lesivas do bom nome da Associação ou outros contrários aos objectivos da mesma, a isso dêem lugar.

§ único. Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de sócios deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direcção, com, pelo menos, trinta dias de antecedência e liquidar todas as suas obrigações perante a Associação até final do trimestre em curso.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

ARTIGO 10.º

São órgãos da Associação: a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

§ 1.º A duração dos mandatos é de três anos, não sendo permitida a reeleição para o mesmo órgão por mais de dois mandatos consecutivos.

§ 2.º Nenhum associado poderá fazer parte em mais do que um dos órgãos electivos.

ARTIGO 11.º

A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

§ 1.º Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e que regulará os termos da gestão da Associação até à realização de novas eleições.

§ 2.º As listas de candidaturas para os órgãos associativos devem ser subscritas pelos candidatos e por, pelo menos, trinta associados e enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral nos termos que vierem a ser regulamentados.

Da assembleia geral

ARTIGO 12.º

A assembleia geral é a reunião de todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, sendo a sua mesa composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

ARTIGO 13.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir os corpos gerentes da Associação;
b) Aprovar e alterar os estatutos e regulamentos da Associação;
c) Definir as linhas gerais de actuação da Associação;
d) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal;
e) Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de sócios e da aplicação, pela direcção, da pena de suspensão;
f) Deliberar sobre a criação de delegações e de grupos de trabalho;
g) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente.

ARTIGO 14.º

São atribuições do presidente da mesa:

a) Convocar a assembleia geral, nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;
b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
c) Dar posse aos órgãos associativos;
d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
e) Rubricar os livros da Associação e assinar as actas da assembleia geral.

ARTIGO 15.º

A assembleia geral reunirá ordinariamente:

a) No mês de Janeiro, uma vez de três em três anos, para a eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal;
b) No mês de Março de cada ano, para os efeitos da alínea *d*) do artigo 13.º;
c) Extraordinariamente a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção, do conselho fiscal ou a requerimento de mais de cinquenta sócios.

§ único. A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita por meio de comunicação postal, com a antecedência mínima de dez dias, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.

ARTIGO 16.º

A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria simples dos seus membros e meia hora depois com qualquer número, ou em continuação de trabalhos. Tratando-se de reunião extraordinária deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

§ 1.º Na assembleia geral cada associado terá direito a um voto.

§ 2.º As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente da mesa voto de desempate, e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos componentes da mesa.

Da direcção

ARTIGO 17.º

A direcção da Associação é composta por cinco membros, sendo um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.

§ único. Se, por qualquer motivo, a direcção for destituída ou se demitir, será a gestão da Associação, até à realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral.

ARTIGO 18.°

Compete à direcção:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele, activa e passivamente, praticando todos os actos para o efeito necessários;
b) Administrar e gerir os fundos da Associação;
c) Organizar e dirigir os serviços da Associação;
d) Criar delegações e grupos de trabalho concelhios;
e) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
f) Elaborar anualmente o relatório e contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
g) Fixar, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da Associação;
h) Integrar a Associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal;
i) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho para todas as actividades comerciais do concelho ou dos ramos de comércio que representa, dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;
j) Contrair empréstimos em nome da Associação, com o parecer favorável do conselho fiscal;
k) Adquirir e alienar bens imóveis, com o parecer favorável do conselho fiscal;
l) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-las à aprovação da assembleia geral;
m) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;
n) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos e praticar todos os actos necessários à realização dos fins da Associação.

§ único. A direcção poderá criar comissões especializadas, destinadas a estudar e acompanhar os problemas específicos de determinado sector ou sectores de actividade.

ARTIGO 19.°

Compete especialmente ao presidente da direcção:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores da Associação;
d) Orientar superiormente os respectivos serviços;
e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

§ único. Em caso de impedimento ou ausência do presidente, do secretário ou do tesoureiro, os restantes membros designarão de entre eles o substituto.

ARTIGO 20.°

A direcção da Associação reunirá sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

§ 1.° As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

§ 2.° Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais dos estatutos e dos regulamentos da Associação.

§ 3.° São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respectiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

ARTIGO 21.°

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

§ 1.° Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro director ou ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

Conselho fiscal

ARTIGO 22.°

O conselho fiscal é composto por cinco membros, sendo um presidente, um secretário com funções de vice-presidente, um relator e dois vogais eleitos pela assembleia geral.

ARTIGO 23.°

Compete ao conselho fiscal:

a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;
b) Examinar os livros de escrita, conferir a caixa e fiscalizar os actos de administração financeira;
c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas de exercício;
d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas, bem como de qualquer outras taxas de utilização de serviços da Associação;
e) Dar parecer sobre a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins idênticos;
f) Dar parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis;
g) Dar parecer sobre empréstimos a contrair;
h) Pedir a convocação da assembleia geral, em reunião extraordinária, quando o julgue necessário;
i) Exercer todas as outras funções que lhe são atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

ARTIGO 24.°

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
b) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

ARTIGO 25.°

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção.

§ 1.° As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

§ 2.° O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção da Associação e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto.

CAPÍTULO IV

Disciplina associativa

ARTIGO 26.°

As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da Associação ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas da forma seguinte:

1.° Censura;
2.° Advertência;
3.° Suspensão;
4.° Expulsão.

ARTIGO 27.°

A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direcção, com excepção da expulsão, que será apresentada em assembleia geral a requerimento da direcção.

§ 1.° Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a dez dias, para apresentar a sua defesa.

§ 2.° Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

§ 3.° Da aplicação da pena de suspensão pode o acusado recorrer para a assembleia geral.

§ 4.° Da aplicação da pena de expulsão não há recurso.

ARTIGO 28.°

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à Associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 26.°, sem prejuízo de recurso aos tribunais comuns para a obtenção judicial das importâncias em dívida.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

ARTIGO 29.°

Constituem receitas da Associação:

a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
c) Outras receitas eventuais regulamentares;
d) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permtidos por lei.

ARTIGO 30.°

As receitas cobradas e superiores a 5000$ serão sempre depositadas à ordem da Associação, na Caixa Geral de Depósitos, Crédito e Previdência, em Vila Nova de Famalicão.

§ único. Os levantamentos serão feitos por meio de cheque ou impressos próprios, assinados por dois directores em exercício, sendo obrigatória a assinatura do tesoureiro.

ARTIGO 31.°

Constituem despesas da Associação:

a) As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos;
b) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direcção.

§ único. O pagamento de subsídios, donativos ou comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto deverão ser sempre autorizados pelo conselho fiscal.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

ARTIGO 32.°

O ano social coincide com o ano civil.

ARTIGO 33.°

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de dois terços dos votos correspondentes aos associados presentes na reunião da assembleia geral.

ARTIGO 34.°

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação tomada nos termos do artigo anterior.

§ único. A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

ARTIGO 35.°

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

ARTIGO 36.°

As entidades que não empreguem trabalhadores poderão filiar-se na Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão, desde que preencham os requisitos do Decreto-Lei n.° 215-C/75, de 30 de Abril, e dos presentes estatutos, não podendo, porém, intervir em qualquer acto que respeite às relações de trabalho.

ARTIGO 37.°

O património, sede e serviços do Grémio do Comércio de Vila Nova de Famalicão, com todos os direitos e obrigações inerentes, reverterão, de pleno direito, para a Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão, após a aprovação dos presentes estatutos.

ARTIGO 38.°

Para o efeito do artigo anterior, serão encerradas as contas do Grémio e inventariados os seus bens, após a data do depósito dos estatutos revistos no Ministério do Trabalho.

ARTIGO 39.°

Os actuais sócios do Grémio do Comércio de Vila Nova de Famalicão serão inscritos na Associação como fundadores, com dispensa de quaisquer formalidades, incluindo a do pagamento de jóia, e com respeito pela sua antiguidade desde que no prazo de sessenta dias, a contar da aprovação destes estatutos, em assembleia geral, tenham liquidado todas as quotas em débito ao Grémio. Não serão inscritos os sócios que, dentro do mesmo prazo, declararem, por escrito, que não querem pertencer à Associação.

§ único. São dispensados do pagamento de quotas no período de exercício da Associação no ano de 1975 os sócios que, por antecipação, as haviam pago ao Grémio do Comércio de Vila Nova de Famalicão.

ARTIGO 40.°

A actual comissão administrativa do Grémio do Comércio de Vila Nova de Famalicão funcionará a partir da data de reunião da assembleia geral de aprovação destes estatutos, como comissão orgnizadora da Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão, à qual compete:

a) Subscrever estes estatutos;
b) Praticar todos os actos necessários à extinção do Grémio e à transferência do seu património para a Associação;
c) Praticar todos os actos necessários à constituição oficial da Associação;
d) Elaborar os orçamentos ordinário ou suplementar da Associação;
e) Assegurar o normal andamento de todos os serviços administrativos;
f) Promover a actualização do ficheiro dos associados;
g) Representar a Associação em todos os actos e reuniões a nível regional ou nacional;
h) Convocar a assembleia geral para eleição da respectiva mesa, da direcção e do conselho fiscal.

ARTIGO 41.°

A comissão organizadora cessará as suas funções após o acto de empossamento dos órgãos associativos eleitos, nos termos destes estatutos.

ARTIGO 42.°

Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados quando for julgado conveniente, em reunião da assembleia geral, mediante a observância do disposto no artigo 11.° do Decreto-Lei n.° 215-C/75, de 30 de Abril.

Está conforme o original.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 21 de Novembro de 1975. — Pelo Chefe, *Maria Fernanda Rolão Henriques.*

ASSOCIAÇÃO LIVRE DOS EMPRESÁRIOS AGRÍCOLAS DA CULTURA DO ANANÁS DA ILHA DE S. MIGUEL

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Denominação, sede, duração e fins

ARTIGO 1.º

1. A Associação adopta a designação de Associação Livre dos Empresários Agrícolas da Cultura do Ananás da ilha de S. Miguel e terá a sua sede provisória na sede da Associação Agrícola de Ponta Delgada, na Rua de Ernesto do Canto, 5.

2. O lugar da sede da Associação poderá ser alterado por deliberação simples da assembleia geral.

ARTIGO 2.º

A duração da Associação é por tempo indeterminado, contando-se o seu início desde a data em que for reconhecida nos termos legais a sua personalidade jurídica.

ARTIGO 3.º

1. O objectivo principal da Associação é a representação a todos os níveis, promoção e defesa dos direitos e interesses empresariais dos seus associados, como agricultores de cultivadores de ananases em estufas ou de outras culturas afins.

2. Podem ser criados na Associação serviços especializados ou comissões técnicas, destinadas ao estudo do aperfeiçoamento da produção de ananases em estufa, ou outras culturas afins e, bem assim, os destinados a prestar assistência aos seus associados nos campos económico e jurídico.

ARTIGO 4.º

Compete em geral à Associação:

a) Representar os seus associados junto das entidades públicas, organizações nacionais ou estrangeiras e associações sindicais, e ainda opinião pública;

b) Participar em estudos da política de crédito e transportes com vista ao desenvolvimento da actividade representada;

c) Propor aos órgãos competentes da administração medidas concretas destinadas à defesa da produção da cultura ananaseira e comercialização do produto;

d) Intervir junto das entidades oficiais com vista à solução de problemas relacionados com a conjuntura económica, social, tributária e de trabalho, tendo em vista as condições muito especiais da actividade representada;

e) Estudar medidas concretas de interesse geral, com vista à solução de questões ligadas com a regulamentação de trabalho, estatística, segurança social;

f) Criar serviços de apoio comum aos associados, nomeadamente de técnica agrícola, económica, jurídica ou qualquer outra ligada aos seus fins próprios.

CAPÍTULO II

Dos associados

ARTIGO 5.º

1. Podem ser admitidos como sócios desta associação todos os empresários em nome individual ou as sociedades legalmente constituídas que se dediquem à cultura do ananás ou produtos afins, em estufa.

2. Os empresários nas condições referidas no artigo anterior, que não empreguem trabalhadores, não podem intervir nas decisões da Associação respeitantes a relações de trabalho.

ARTIGO 6.º

1. A admissão de associados terá lugar a pedido, por escrito, de qualquer interessado que preencha as condições previstas no artigo 5.º

2. Os interessados a quem seja recusada a admissão como sócios da Associação podem recorrer a qualquer prazo para a assembleia geral, a qual reunirá para o efeito, convocada pelo presidente do conselho directivo, no prazo máximo de trinta dias.

ARTIGO 7.º

Perdem a qualidade de associados:

1. Os que por qualquer motivo deixarem de exercer directa ou indirectamente a qualidade de empresários agrícolas da cultura do ananás ou produtos afins, em estufa;

2. Os que forem expulsos da Associação por prática de actos ou omissões gravemente lesivos dos reais interesses e objectivos da Associação;

3. Os que se demitirem;

4. Os que deixarem de pagar as quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado.

ARTIGO 8.º

1. São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para qualquer órgão da Associação;

b) Invocar sempre que entenderem, e dentro da sua actividade de agricultores cultivadores de ananases, a qualidade de sócios;

c) Usar o cartão de sócio;

d) Requerer ao conselho directivo ou directamente ao presidente, a convocação da assembleia geral;

e) Examinar as contas da Associação nas condições previstas nestes estatutos;

f) Apresentar sugestões ao conselho directivo para o funcionamento de serviços, formulando as críticas que acharem convenientes à sua actuação dentro do espírito democrático e com urbanidade;

g) Adquirir através da Associação tudo o que for necessário à respectiva actividade empresarial e desde que tal se possa considerar como um serviço da Associação não proibido por lei expressa;

h) Escusar-se ao exercício de cargos para que forem eleitos, quando invocarem razões de idade, saúde ou incompatibilidade, objectivamente verificadas;

i) Demitir-se da Associação quando entenderem, sem perda do direito de readmissão.

2. Qualquer associado tem o direito de rtirar-se da Associação, ficando esta com o direito de reclamar do associado o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

3. Além dos direitos especificamente reconhecidos nos números anteriores os associados terão os direitos reconhecidos pela lei geral, nomeadamente as disposições do Código Civil e do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.

ARTIGO 9.º

São deveres dos associados:

a) Pagar a quota que for convencionada, pontualmente e com regularidade;

b) Aceitar e desempenhar os cargos para que forem eleitos para os orgãos da Associação, salvo justo impedimento;

c) Cooperar e colaborar com os directores e gestores da Associação, sempre que forem solicitados, em matérias dos objectivos e fins da Associação;

d) Exercer com zelo, competência e eficiência as tarefas próprias dos cargos para que forem eleitos ou designados;

e) Tratar os outros associados, nas suas relações associativas, com urbanidade e espírito democrático;
f) Não tomar atitudes que possam notória e inequivocamente ser consideradas contrárias ao espírito que norteia a Associação, na prossecução dos seus objectivos e fins;
g) Abster-se de actividades objectivamente incompatíveis com as funções desempenhadas na Associação;
h) Guardar lealdade à Associação, concorrendo por todas as formas ao seu alcance para o seu bom nome e prestígio;
i) Ttomar parte nas assembleias gerais e outras reuniões para que forem convocados.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

ARTIGO 10.º

São órgãos da Associação, a assembleia geral, o conselho directivo e o conselho fiscal.

ARTIGO 11.º

1. A duração dos mandidatos para os corpos gerentes é de dois anos, não sendo permtida a reeleição para o mesmo órgão por mais de dois mandatos consecutivos.
2. Nenhum associado poderá ser eleito para mais do que um órgão associativo.

ARTIGO 12.º

1. Os corpos gerentes podem ser destituídos, no todo ou em parte, em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
2. No caso de destituição dos membros de qualquer dos órgãos da Associação, a assembleia geral reunida para o efeito elegerá uma comissão provisória, que desempenhará as funções respectivas até serem eleitos novos corpos gerentes.
3. A destituição dos corpos gerentes verificada em assembleia geral produz efeitos imediatos.
4. A comissão a que se refere o n.º 2 deste artigo é empossada imediatamente, na própria assembleia geral que a eleger.
5. A comissão eleita para substituir o conselho directivo deverá ser composta de cinco associados.

ARTIGO 13.º

1. A eleição para os corpos gerentes será feita em escrutínio secreto.
2. As listas de candidatura para os cargos associativos devem ser subscritas por um mínimo de 10 % de associados, não sendo necessário mais de dez assinaturas, e pelos respectivos candidatos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

ARTIGO 14.º

A assembleia geral é o órgão detentor dos plenos poderes da Associação e é constituída por todos os associados no gozo dos seus direitos.

ARTIGO 15.º

1. A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, e dois secretários.
2. O presidente será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelos secretários.

ARTIGO 16.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, os membros do conselho directivo e do conselho fiscal;
b) Destituir a todo o tempo os membros dos corpos gerentes;
c) Apreciar e votar o orçamento, relatório e contas do exercício;
d) Discutir e votar quaisquer propostas ou pareceres apresentados nos termos estatutários;
e) Autorizar o conselho directivo a contrair empréstimos e fiscalizar os seus actos;
f) Deliberar sobre a alteração de estatutos, montante de quotas e suas alterações subsequentes e, bem assim, deliberar sobre a fusão ou dissolução da Associação;
g) Chamar a si a resolução de qualquer problema de grande relevância para a vida associativa e de interesse para a actividade ora representada;
h) Deliberar sobre todos os casos omissos nos estatutos que lhe forem postos;
i) Apreciar, em recurso, a aplicação de penas disciplinares aos associados e, bem assim, sobre a rejeição de admissão de sócios pelo conselho directivo;
j) Definir as linhas gerais de actuação da Associação.

ARTIGO 17.º

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos;
b) Assinar as actas referentes às assembleias gerais e respectivo livro;
c) Verificar a regularidade das candidaturas aos órgãos associativos;
d) Dar posse aos órgãos associativos.

ARTIGO 18.º

Compete especialmente aos secretários da assembleia geral:

a) Substituir o presidente nos seus impedimentos;
b) Redigir actas;
c) Ler e elaborar o expediente da mesa da assembleia geral;
d) Preparar os avisos convocatórios;
e) Servir de escrutinadores nos actos eleitorais.

ARTIGO 19.º

1. A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, entre 15 e 31 de Março, para apreciar e votar o relatório e contas e bienalmente, de 15 a 30 de Abril, para eleição da sua mesa, conselho directivo e conselho fiscal.
2. A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que convocada por iniciativa da mesa, do conselho directivo e dos associados.
3. Os pedidos de convocatória da assembleia geral pelos associados deverão ser subscritos por um terço de associados inscritos no gozo de direitos, não sendo necessário número superior a dez.

ARTIGO 20.º

1. As convocatórias da assembleia geral serão feitas por meio de aviso postal expedido para cada um dos associados, com a antecedência mínima de dez dias, indicando-se o dia, hora e local de funcionamento e respectiva ordem do dia.
2. As reuniões funcionarão à hora marcada se nelas se encontrarem a maioria dos associados inscritos.
3. Meia hora depois, poderá funcionar com qualquer número de associados presentes, salvo casos previstos no número seguinte ou na lei.
4. As reuniões extraordinárias, solicitadas pelos associados, exigem a presença de pelo menos dois terços dos requerentes.

ARTIGO 21.º

1. As questões a debater nas reuniões da assembleia geral obedecerão à ordem do dia anunciada.
2. As deliberações tomadas em matéria estranha à ordem do dia são nulas e de nenhum efeito, podendo ser atacadas a todo o tempo por qualquer associado.

ARTIGO 22.º

1. As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto no número seguinte, são tomadas por maioria absoluta de votos.

2. As deliberações sobre fusão, dissolução ou ligação com outras associações nacionais ou estrangeiras serão tomadas por dois terços dos votos dos seus associados reunidos em assembleia geral extraordinária convocada única e exclusivamente para esse fim.

ARTIGO 23.º

1. Na ausência ou impedimento do presidente da assembleia geral as cessões serão dirigidas pelo 1.º secretário, que convidará um associado presente para ocupar o seu lugar na mesa da assembleia.

2. Estando igualmente ausente ou impedido o 1.º secretário, dirigirá a sessão o 2.º secretário, que escolherá dois associados para ocuparem o lugar de 1.º e 2.º secretários.

SECÇÃO III

Conselho directivo

ARTIGO 24.º

1. A Associação é administrada e gerida por um conselho directivo, composto por sete membros eleitos pela assembleia geral sendo cinco efectivos e dois suplentes, que escolherão entre si um presidente, um secretário e um tesoureiro.

2. Os membros do conselho directivo podem acumular as suas funções com as de membros de qualquer das comissões de estudo ou técnicas criadas na Associação.

3. Não podem simutaneamente exercer funções no conselho directivo pessoas que tenham entre si parentesco até ao 3.º grau da linha colateral.

ARTIGO 25.º

Compete ao conselho directivo:

a) Administrar os valores da Associação com o maior zelo e diligência;
b) Cumprir e fazer cumprir as leis e disposições estatutárias;
c) Proceder às inscrições e cancelamento de inscrições de associados;
d) Aplicar ou depositar os valores da Associação de acordo com as disposições estatutárias;
e) Admitir e demitir empregados ou técnicos consultores;
f) No início da sua gerência, receber devidamente inventariados todos os bens da Associação e entregá-los, no fim do seu mandato, ao novo conselho directivo;
g) Elaborar até ao fim do mês de Dezembro de cada ano o orçamento ordinário para o ano seguinte;
h) Elaborar até ao fim do mês de Março de cada ano o relatório dos seus actos e as respectivas contas;
i) Ter patentes de 1 a 15 de Abril de cada ano, na sede da Associação e à disposição dos associados, todos os documentos respeitantes à sua gerência no ano anterior;
j) Enviar anualmente até 31 de Janeiro, ao Ministério do Trabalho, o número de associados e o número de trabalhadores na actividade representada pela Associação;
l) Possuir devidamente escriturados os livros e documentos respeitantes à sua administração, devendo os livros principais ser abertos, encerrados e assinados pelo presidente da mesa da assembleia geral;
m) Elaborar regulamentos internos e submetê-los à apreciação da assembleia geral;
n) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados.

ARTIGO 26.º

1. Compete especialmente:

a) Ao presidente, convocar as reuniões do conselho directivo e dar cumprimento às resoluções tomadas;
b) Ao secretário, orientar o expediente do conselho directivo, manter devidamente escriturado o livro das actas e passar as certidões pedidas pelos interessados, bem como substituir o presidente nos seus impedimentos;
c) Ao tesoureiro, prover o expediente dos pagamentos de tesouraria, assinando com os demais membros autorizados as necessárias ordens de pagamento e recebimento.

ARTIGO 27.º

1. O conselho directivo reunirá sempre que se torne necessário, e obrigatoriamente uma vez por mês.

2. Todos os três meses o conselho directivo, em reunião normal, procederá à revisão das contas, incluindo o movimento da tesouraria.

ARTIGO 28.º

1. As reuniões do conselho directivo não poderão efectuar-se sem a presença da maioria dos seus membros efectivos.

2. As deliberações do conselho directivo só serão válidas quando votadas pela maioria dos membros presentes.

3. Em caso de empate o presidente terá voto de qualidade.

4. As deliberações do conselho directivo provam-se pelas respectivas actas, as quais deverão ser lidas e aprovadas na sessão seguinte, em caso de impossibilidade de o serem na própria sessão.

ARTIGO 29.º

1. A Associação só ficará obrigada com a assinatura de dois dos membros do conselho directivo.

2. Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente do conselho directivo e por qualquer outro seu membro, ou por funcionários da Associação a quem forem conferidos expressamente poderes bastantes.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

ARTIGO 30.º

1. O conselho fiscal é composto por três associados eleitos na mesma data e para o mesmo período que os membros da mesa da assembleia geral e do conselho directivo.

2. Os membros eleitos para o conselho fiscal elegerão entre si um presidente, um relator e um vogal.

3. Compete ao conselho fiscal fiscalizar os actos do conselho directivo no que respeita à administração dos bens da Associação e, bem assim, dar parecer sobre o relatório e contas de cada gerência e em geral velar pela legalidade das actuações dos restantes órgãos sociais.

ARTIGO 31.º

Compete ao presidente do conselho fiscal convocar e presidir às respectivas reuniões, rubricar ou assinar o livro de actas e desempenhar as demais funções que lhe forem cometidas por lei, dos estatutos ou regulamentos da Associação.

ARTIGO 32.º

1. O conselho fiscal reúne ordinariamente trimestralmente, e extraordinariamente sempre que for convocado pela maioria dos seus membros, pelo presidente ou pelo conselho directivo.

2. As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade.

CAPÍTULO V

Secções e delegações

ARTIGO 33.º

Por simples deliberação da assembleia geral poderão ser criados na Associação secções especializadas ou por grupos de actividade diferenciada e, bem assim, delegações e subdelegações regionais.

ARTIGO 34.º

A participação das secções na gestão da Associação será estabelecida em regulamento próprio aprovado pela assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Administração financeira

ARTIGO 35.º

Constituem receitas da Associação:

a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
c) Outras receitas eventuais regulamentares;
d) O produto de multas aplicadas a associados e, bem assim, quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

ARTIGO 36.º

1. Fica desde já estabelecido que todo o associado admitido deverá pagar a jóia de 500$ e a quota mensal de 30$.
2. O montante das jóias e quotas poderá ser alterado por simples deliberação da assembleia geral.

ARTIGO 37.º

1. As receitas cobradas, superiores a 1000$, serão depositadas à ordem da Associação em qualquer instituição bancária de Ponta Delgada.
2. Os movimentos de dinheiro serão sempre efectuados por cheque ou ordens de pagamento e recebimento.
3. Os cheques e ordens de pagamento terão de ser assinados por dois membros do conselho directivo, sendo um obrigatoriamente o tesoureiro.

ARTIGO 38.º

1. Constituem despesas da Associação:

a) As que resultam do funcionamento normal da Associação e forem previstas nos estatutos ou regulamentos;
b) As que forem devidamente orçamentadas e autorizadas pela direcção.

2. O pagamento de subsídios e comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativa da Associação ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas deverão ser sempre autorizados previamente pelo conselho fiscal.

CAPÍTULO VII

Disciplina

ARTIGO 39.º

As infracções dos associados às deliberações da assembleia geral ou do conselho directivo, e ainda as acções e omissões contrárias à lei, aos presentes estatutos ou regulamentos da Associação serão punidas com as seguintes sanções:

a) Repreensão simples;
b) Repreensão registada;
c) Suspensão de direitos e regalias sociais, até seis meses, sem quebra do dever de pagamento da quota respectiva;
d) Multa até ao montante da quota correspondente a três anos;
e) Expulsão.

ARTIGO 40.º

1. Para aplicação das penas previstas no artigo anterior é competente o conselho directivo.
2. Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado, presumido infractor, seja notificado por escrito da respectiva acusação, sendo-lhe concedido um prazo não inferior a dez dias para apresentação da respectiva defesa.
3. Das sanções previstas nas alíneas *c*), *d*) e *e*) do artigo 39.º cabe recurso para a assembleia geral, e da decisão desta, no prazo de cento e oitenta dias, para o Tribunal da Comarca de Ponta Delgada.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitórias

ARTIGO 41.º

O ano social coincide com o ano civil.

ARTIGO 42.º

1. Os presentes estatutos poderão ser alterados pela assembleia geral convocada expressamente para esse fim com a antecedência mínima de trinta dias.
2. As deliberações da assembleia geral em matéria de alteração de estatutos só serão válidas se estiverem presentes pelo menos 20 % dos associados e se forem tomadas por três quartos dos presentes.
3. Na data da convocatória da assembleia geral deverão ser apresentadas as propostas de alteração dos estatutos.

ARTIGO 43.º

1. A Associação só se dissolverá por deliberação da assembleia geral convocada expressamente para esse fim e com a presença de pelo menos três quartos dos associados.
2. A assembleia geral que votar a dissolução da Associação, com os limites legais, indicará os liquidatários e o destino a dar ao respectivo património.

ARTIGO 44.º

1. Dentro de trinta dias após a publicação e aprovação oficial destes estatutos, deverá proceder-se obrigatoriamente às eleições para os corpos gerentes da Associação, que, uma vez eleitos, tomarão imediatamente posse.
2. Até à aprovação oficial dos estatutos e eleição dos corpos gerentes, a Associação será dirigida por uma comissão organizadora composta por cinco membros de entre os empresários presentes na assembleia constituinte, os quais serão designados pela dita assembleia.
3. A comissão organizadora é responsável pelas contas da Associação até à tomada de posse dos corpos gerentes eleitos.

ARTIGO 45.º

As dúvidas e casos omissos resultantes da interpretação e aplicação dos presentes estatutos serão resolvidos conjuntamente pela mesa da assembleia geral, pelo conselho directivo e pelo conselho fiscal.

Por corresponderem à vontade dos empresários agrícolas de cultura do ananás em estufa da ilha de S. Miguel, reunidos em assembleia constituinte, levada a efeito no dia 2 de Outubro de 1975, pelas 21 horas, na sede do Grémio do Comércio do Distrito de Ponta Delgada, vão os presentes estatutos por eles assinados como seguem:

José Augusto Martins Vieira.
Alfredo José dos Anjos.
(Assinatura ilegível.)
(Assinatura ilegível.)
Nuno Vasco Cabral da Câmara.
(Assinatura ilegível.)
(Assinatura ilegível.)
(Assinatura ilegível.)
(Assinatura ilegível.)
(Assinatura ilegível.)
Mário Soares Silva.
João Maria Sousa Machado.
(Assinatura ilegível.)
(Assinatura ilegível.)
Fernando Carvalho.
Carlos Alberto da Silveira Maia do Canto e Noronha.
José Augusto Pavão de Sousa.
Manuel Luís.
(Assinatura ilegível.)
Maria Alexandrina Carreiro Coimbra.
Dionísio Carreiro de Almeida.
(Assinatura ilegível.)

Por Albano Gabriel da Ponte, Herdeiros:

(Assinatura ilegível.)
(Assinatura ilegível.)
(Assinatura ilegível.)
Manuel Mota Ferreira.

(Assinatura ilegível.)
(Assinatura ilegível.)
(Assinatura ilegível.)
Jaime Jorge Correia e Silva.
(Assinatura ilegível.)

Por João da Costa Oliveira, Herdeiros:

João Gualberto Borges Arruda.
(Assinatura ilegível.)
Pedro de Chaves Cymbron Borges de Souza.
Manuel Pereira.
(Assinatura ilegível.)
(Assinatura ilegível.)
Gabriel de Sousa Massa.
(Assinatura ilegível.)

Está conforme o original.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 31 de Maio de 1977. — Pelo Chefe de Repartição, *Maria Fernanda Rolão Henriques.*

ALTERAÇÕES

ASSOCIAÇÃO LIVRE DOS EMPRESÁRIOS AGRÍCOLAS DA CULTURA DO ANANÁS DA ILHA DE S. MIGUEL

Alteração aos estatutos

O n.º 1 do artigo 43.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

1. A Associação só se dissolverá por deliberação da assembleia geral, convocada expressamente para esse fim e com o voto favorável de três quartos de todos os associados.

Está conforme o original.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 31 de Maio de 1977. — Pelo Chefe, *Maria Fernanda Rolão Henriques.*

ASSOCIAÇÃO LIVRE DOS EMPRESÁRIOS AGRÍCOLAS DA CULTURA DO ANANÁS DA ILHA DE S. MIGUEL

Alteração aos estatutos

O n.º 2 do artigo 22.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

2. As deliberações sobre fusão, dissolução ou ligação com outras associações nacionais ou estrangeiras serão tomadas por voto favorável de três quartos de todos os associados.

Está conforme o original.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 31 de Maio de 1977. — Pelo Chefe, *Maria Fernanda Rolão Henriques.*

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DE VILA NOVA DE FAMALICÃO

Alteração aos estatutos

A comissão organizadora da Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão, com sede à Rua de Adriano Pinto Basto, da freguesia e concelho de Vila Nova de Famalicão, com fundamento no prescrito na terceira parte do ofício n.º 1011, de 30 de Dezembro de 1976, da 3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho (Ministério do Trabalho), propõe a alteração dos artigos 33.º e 34.º dos estatutos da referida Associação comercial, com a seguinte redacção:

CAPÍTULO VI

(Disposições gerais)

ARTIGO 33.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes na reunião da assembleia geral.

ARTIGO 34.º

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação tomada por três quartos do número de todos os associados.

Esta proposta foi aprovada na sessão ordinária de 15 de Fevereiro de 1977 da comissão organizadora da Associação Comercial de Vila Nova de Famalicão.

Presidente, *Mário Jorge Guimarães Costa.*
Secretário, *Joaquim Sousa Silva.*
Tesoureiro, *Abílio Marques Ferreira Brandão.*

Vogal, *(Ilegível.)*

Está conforme o original.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 1 de Abril de 1977. — Pelo Chefe, *Maria da Piedade Pedro.*

ASSOCIAÇÃO DO NORTE DOS IMPORTADORES-ARMAZENISTAS DE PRODUTOS QUÍMICOS E FARMACÊUTICOS

Alteração aos estatutos

ARTIGO 6.°

Podem ser membros da Associação as pessoas singulares ou colectivas cujas sedes ou filiais estejam abrangidas pela área mencionada no artigo 2.°, que requeiram por escrito à direcção, e que exerçam as actividades de importadores e ou armazenistas de uma ou mais das divisões de que se compõe o organismo:

1.ª Especialidades farmacêuticas;
2.ª Adubos e pesticidas;
3.ª Matérias corantes e produtos auxiliares;
4.ª Drogas e produtos químicos;
5.ª Perfumarias e cosméticos;
6.ª Sal e diversos.

Nota. Fica sem efeito o § único deste artigo.

§ 1.° O exercício de qualquer daquelas actividades deve provar-se mediante exibição do conhecimento da contribuição industrial ou da «declaração do exercício da actividade» e das condições a que estiver sujeito o mesmo exercício nos organismos de coordenação.

§ 2.° Sempre que uma empresa altere a sua constituição, torna-se obrigatório que a participe à direcção.

ARTIGO 7.°

Acrescentar mais uma alínea, com a seguinte redacção:

e) Recusar-se a ser reconduzido nos cargos para que tiver sido reeleito ou nomeado.

ARTIGO 8.°

Aumentar mais uma alínea, que seria a *f*) e que teria a seguinte redacção:

f) Comunicar à direcção, até 31 de Março de cada ano, o volume de vendas no ano anterior, a fim de se proceder ao acerto da categoria e respectiva quotização.

.....

ARTIGO 12.°

O § 1.° terá a seguinte redacção:

§ 1.° A convocação da assembleia geral será feita pelo presidente e por aviso directo aos sócios e por publicação num dos jornais mais lidos na área da Associação ou por carta registada, com indicação do dia, hora e local da reunião e ordem dos trabalhos, com antecedência mínima de oito dias.

ARTIGO 13.°

A direcção será composta por um presidente e oito vogais efectivos, em representação das divisões, sempre que possível, e por quatro vogais substitutos, eleitos em assembleia geral.

.....

ARTIGO 34.°

Este artigo, por estar ultrapassado, ficaria anulado.

ARTIGO 35.°

Pelo mesmo motivo, também este artigo ficaria anulado.

(Assinaturas ilegíveis.)

Está conforme o original.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 3 de Junho de 1977. Pelo Chefe, *Maria da Conceição Mouteira de Carvalho.*

ASSOCIAÇÃO DOS BARBEIROS E CABELEIREIROS DO DISTRITO DE BRAGA

Alteração aos estatutos

ARTIGO 15.°

(Convocatória e agenda)

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua e por meio de aviso postal escrito com a antecedência mínima de quinze dias ou de oito, em caso de urgência, salvo o dispsto no n.° 2 do artigo 58.°, designando-se sempre o local, dia e hora da reunião e respectiva ordem do dia.

ARTIGO 58.°

(Alteração dos estatutos)

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação de uma maioria qualificada de três quartos dos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
2 — (Matém a redacção actual).

ARTIGO 59.°

(Fusão)

1 — (Mantém a redacção actual).
2 — Para o efeito será necessária uma maioria de três quartos dos associados presentes, não podendo, porém, este número ser inferior a 20 % do total de sócios.

ARTIGO 60.°

(Dissolução)

1 — A Associação poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número dos seus associados e mediante convocações nos termos do n.° 2 do artigo 58.°

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

3 — (Eliminado).

Estas alterações estatutárias foram legalmente votadas na assembleia geral extraordinária realizada em 25 de Janeiro de 1977, estando conformes ao texto da respectiva acta.

Braga, 23 de Março de 1977.

A Mesa da Assembleia Geral:

Luis Artur de Oliveira Aguiar.
Maria Alexandrina Alves Pinto Melo.
Adriano da Costa.
Albino da Costa Pereira.
José Domingues Fontes.

Está conforme o original.

3.ª Repartição da Direcção-Geral do Trabalho, 1 de Junho de 1977 — Pelo Chefe, *Laurinda Rodrigues Ferreira dos Santos Pinto.*