

Boletim 13

**Ministério
do Trabalho**

Trabalho

Emprego

Formação Profissional

Lisboa

Vol 43

15 Jul 1976

Boletim do Ministério do Trabalho

ÍNDICE

NOTA

Foi publicado um suplemento ao *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 5, de 15 de Março de 1975, inserindo o seguinte:

Regulamentação do trabalho:

1. Despachos normativos:

- Prorrogação até 29 de Fevereiro de 1976 do prazo de validade de credenciais pasadas às comissões de trabalhadores.
- Redução da duração do trabalho prestado em empresas similares da indústria hoteleira do distrito do Funchal.

2. Portarias de regulamentação do trabalho:

- Para os profissionais de tipografia, litografia e rotogravura nos distritos de Angra do Heroísmo, Horta e Ponta Delgada — Tabelas salariais.
- Para a indústria de panificação (interpretação da cláusula 29.*).
- Para os trabalhadores químicos de vários sectores de actividade industrial.
- Para os trabalhadores da indústria de lanifícios.
- Para os trabalhadores das indústrias têxtil e de malhas.
- Para os profissionais de tipografia, litografia e rotogravura, representados por vários sindicatos.
- Para o pessoal ao serviço das empresas prestadoras do serviço de limpeza.
- Para os trabalhadores do Serviço de Transportes Colectivos do Porto.

3. Portarias de alargamento de âmbito:

- Das novas condições de trabalho acordadas entre o Sindicato dos Descarregadores de Terra e Mar do Distrito de Setúbal e a Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal.
- Do CCT para os trabalhadores da indústria de mármore, granitos e rochas similares.

LEGISLAÇÃO

A. Ministério do Trabalho:

	Pág.
— Despacho — Ministérios das Finanças e do Trabalho: rectificação ao despacho de 6 de Fevereiro de 1976, publicado no <i>Diário do Governo</i> , 1.ª série, n.º 43, de 20 de Fevereiro de 1976 (pagamento pelo Orçamento Geral do Estado dos vencimentos dos funcionários em serviço no Ministério do Trabalho que vêm sendo remunerados pelo FDMO)	999
— Port. n.º 378/76 — Ministério do Trabalho: altera as áreas jurisdicionais de diversas varas dos tribunais do trabalho	999
— Dec.-Lei n.º 496-A/76 — Ministério do Trabalho: atribui competência ao Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego (GGFD) para financiar o actual regime de subsídio de desemprego concedido aos cidadãos nacionais retornados que tem estado a ser atribuído pelo Instituto de Apoio ao Retorno de Nacionais (IARN)	1000
— Dec.-Lei n.º 505/76 — Ministérios das Finanças e do Trabalho: mantém em vigor o Decreto-Lei n.º 789/74, de 31 de Dezembro, até que estejam completamente estruturados e aprovados os quadros de pessoal do Ministério do Trabalho	1000

B. Diversa:	Pág.
— Despacho ministerial — Ministério da Agricultura e Pesca: cria um grupo de trabalho para o estudo da actividade da Uniagri, em ordem ao desenvolvimento económico-social das regiões da sua área de influência	1001
— Despacho — Ministério das Finanças: funde as Companhias de Seguros Mutualidade, Soberana e Aliança Madeirense, e as Companhias de Seguros Império, Sagres e Universal	1001
— Resolução do Conselho de Ministros : garante o direito dos trabalhadores da função pública à associação sindical	1001
— Despacho — Ministério da Indústria e Tecnologia: cria a Comissão de Reestruturação da Indústria Electrónica (CRIE)	1002
— Dec.-Lei n.º 496/76 — Ministério das Finanças: aprova o Estatuto do Instituto das Participações do Estado	1003
— Dec.-Lei n.º 502/76 — Ministério da Indústria e Tecnologia: cria a Electricidade de Portugal — Empresa Pública — EDP	1012
— Dec.-Lei n.º 508/76 — Ministérios da Cooperação, da Administração Interna e das Finanças: acresce um número ao artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 294/76, de 24 de Abril (quadro geral de adidos)	1021
— Rectificação — Presidência do Conselho de Ministros: ao Decreto-Lei n.º 387/76, de 22 de Maio, que altera as bases xv, xvii e xxi da Lei n.º 2092, de 9 de Abril (empréstimos da Previdência para a construção de habitações)	1022
— Dec.-Lei n.º 511/76 — Ministérios das Finanças e dos Assuntos Sociais: cria um sistema que assegure a cobrança das contribuições do regime geral de previdência	1022
— Dec.-Lei n.º 512/76 — Ministérios das Finanças e dos Assuntos Sociais: reforça as garantias que assistem aos créditos das caixas sindicais de previdência	1024
— Dec.-Lei n.º 513/76 — Ministérios das Finanças e dos Assuntos Sociais: isenta do pagamento de juros de mora os contribuintes do regime geral de previdência que à data da publicação do presente diploma tenham pago as respectivas contribuições ou venham a proceder ao seu pagamento no prazo de sessenta dias a contar dessa data	1025
— Despacho — Ministérios das Finanças, da Indústria e Tecnologia e dos Transportes e Comunicações: cria um grupo de trabalho destinado a habilitar a Sorefame ao fornecimento das unidades que a CP vai adquirir	1026

TRABALHO

A. Regulamentação do trabalho:

1. Despachos:

— Criação, em Setúbal, de um centro de consulta jurídica e técnica aos serviços regionais do Ministério implantados na região sul	1027
— Autorização de a comissão administrativa da Siderurgia Nacional, E. P., negociar a revisão do ACT para esta empresa — Despacho conjunto dos Ministros da Indústria e Tecnologia e do Trabalho	1027
— Interpretação da base LXII, alínea a), da PRT para os futebolistas profissionais	1028
— Aplicação do Decreto-Lei n.º 207-B/75 aos aumentos acordados entre a administração e a comissão de trabalhadores da Medicamenta, S. A. R. L.	1028
— Aplicação do Decreto-Lei n.º 207-B/75 aos aumentos acordados entre a administração e a comissão de trabalhadores da Tecnifar — Indústria Técnica Farmacêutica, S. A. R. L.	1028
— Aplicação do Decreto-Lei n.º 207-B/75 aos aumentos acordados entre a administração e a comissão de trabalhadores dos Estabelecimentos Barral, L. ^{da}	1029
— Criação de uma comissão para estudo de uma PRT para a indústria de fabricação de papel	1029
— Reintegração, ao serviço da firma Ferreira & Reis, L. ^{da} , de dezasseis trabalhadoras afastadas	1029
— Disposições sobre o preenchimento dos mapas de pessoal criados pelo Decreto-Lei n.º 479/76	1030
— Instauração de um inquérito às actividades dos elementos da actual comissão de trabalhadores da ECA	1030

	Pág.
2. Portarias de regulamentação do trabalho:	
— Para trabalhadores eventuais do porto de Lisboa inscritos nos Sindicatos dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal, dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal	1032
3. Portarias de extensão:	
— Aviso para PE do CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os Sindicatos Nacionais dos Operários da Indústria de Curtumes e Ofícios Correlativos dos Distritos do Porto, Braga e Santarém	1034
— Aviso para PE do CCT entre o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada e várias empresas de marcenaria do mesmo distrito	1034
— Aviso para PE do CCT entre a SAPEC e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil	1034
— Aviso para PE do CCT entre a TAP e os sindicatos representativos dos seus trabalhadores	1034
— Aviso para PE do CCT para o comércio retalhista do distrito de Lisboa	1035
4. Convenções colectivas de trabalho:	
— CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os Sindicatos Nacionais dos Operários da Indústria de Curtumes e Ofícios Correlativos dos Distritos do Porto, Braga e Santarém	1035
— CCT para o comércio entre a Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta e o Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta	1048
— CCT entre vários industriais de marcenaria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do mesmo distrito	1055
— CCT entre a Secretaria de Estado da Segurança Social e várias associações sindicais representativas dos trabalhadores ao serviço das instituições de previdência social	1058
— CCT entre o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Associação dos Comerciantes de Pescado	1092
— CCT entre a SATA e os sindicatos representativos do pessoal ao seu serviço — Acta adicional	1093
— CCT entre o Sindicato dos Pescadores do Distrito de Faro (delegações de Portimão e Lagos) e a Associação dos Armadores de Pesca do Algarve (delegação de Barlavento)	1096
— CCT entre a UCAL e outras cooperativas agrícolas de produtores de leite e a Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e outros	1105
— CCT entre as Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato Nacional dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto, Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto, Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros-Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto — Acta relativa ao trabalho ao sábado	1132
— CCT para o comércio retalhista do distrito de Lisboa	1132
— ACT de Vigilância e Prevenção entre o Sindicato dos Serviços de Portaria, Limpeza, Vigilância e Actividades Similares e outros e várias entidades patronais	1163
— Decisão arbitral relativa ao ACT de vigilância e prevenção entre o Sindicato dos Serviços de Portaria, Limpeza, Vigilância e Actividades Similares e outros e várias entidades patronais — Actas	1172
— Decisão arbitral relativa à revisão do CCT para a Indústria de Tapeçaria, Capacharia e Afins, entre a Associação das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras e o Sindicato dos Tapeteiros, Cordoeiros e Redeiros do Centro do País	1175
B. Organizações do trabalho:	
1. Sindicatos — Corpos gerentes:	
— Farmacêuticos	1177
— União dos Sindicatos de Viana do Castelo	1178
— Motoristas do Distrito do Porto	1178
— Operários das Indústrias de Madeiras do Distrito de Aveiro (secção de Paredes)	1178
— Trabalhadores em Carnes dos Distritos de Lisboa e Setúbal	1179
— Ferroviários do Centro	1180

	Pág.
— Trabalhadores de Alfaiataria, Costura e Similares de Viseu	1180
— Profissionais da Indústria de Conservas do Distrito de Faro (secção de Portimão) — Rectificação	1181
— Profissionais da Indústria de Conservas do Distrito de Faro (secção de Vila Real de Santo António) — Rectificação	1181
2. Empresas — Órgãos de gestão:	
— Sociedade Mampriil dos Santos Batalha, L. ^{da}	1181
— Perímetros de aproveitamento hidroagrícola do Alvor, Silves, Lagoa e Portimão	1181
— Companhia Agrícola de Barrosinha, S. A. R. L.	1181
— F. A. Caiado — Indústrias de Produtos Alimentares, S. A. R. L.	1182
— L. Branco, L. ^{da}	1182
— Empresa de Pesca de Viana, S. A. R. L.	1182
— Empresa de Transportes A Central da Estefânia	1182
— Setenave	1182
— Conceição Silva — Projectos e Planeamento, S. A. R. L.	1183
— Empresas do grupo Império-Sagres-Universal	1183
C. Comissões de conciliação e julgamento
D. Diversos:	
— Comissão para o estudo do trabalho rural do distrito de Portalegre	1184
— Grupo de trabalho para o estudo das medidas que visem estimular a produtividade do trabalho portuário	1184

NOTA

Informa-se que, por lapso, saiu no *Boletim*, n.º 12, de 30 de Junho de 1976, o «Aviso para PE do CCT entre o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros : Oficinas Correlativas do Distrito do Porto e a Delegação Regional Autónoma do Norte da Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA)» que fazia parte dos textos publicados no suplemento ao *Boletim*, n.º 11, de 15 de Junho de 1976.

Abreviaturas usadas no «Boletim»

CCT — Contrato Colectivo de Trabalho.

ACT — Acordo Colectivo de Trabalho.

PRT — Portaria de Regulamentação de Trabalho.

PAA/PE — Portaria de Alargamento de Âmbito/Portaria de Extensão.

BOL. MINIST. TRAB.	LISBOA	VOL. 43	N.º 13	p. 995-1184	15-JUL-1976
--------------------	--------	---------	--------	-------------	-------------

Publica-se nos dias 15 e 30 de cada mês

LEGISLAÇÃO

A. MINISTÉRIO DO TRABALHO

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Despacho

Não sendo possível dar cumprimento, dentro dos prazos nele previstos, ao despacho de 6 de Fevereiro de 1976, publicado no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 43, de 20 de Fevereiro de 1976, que determinou o pagamento, pelo Orçamento Geral do Estado, dos vencimentos dos funcionários em serviço no Ministério do Trabalho que vêm sendo remunerados pelo Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, são pela forma seguinte prorrogados os respectivos efeitos:

- 1) No n.º 1 do despacho em referência, onde se lê: «1 de Junho de 1976», passará a ler-se: «1 de Janeiro de 1977»;
- 2) No n.º 3 do mesmo despacho, onde se lê: «28 de Fevereiro de 1976», passará a ler-se: «30 de Setembro de 1976».

Ministérios das Finanças e do Trabalho, 3 de Maio de 1976. — Pelo Ministro das Finanças, *José Dias dos Santos Pais*, Subsecretário de Estado Adjunto do Ministro das Finanças. — O Ministro do Trabalho, *João Pedro Tomás Rosa*.

(*Di. Repúb.*, 2.ª série, n.º 140, de 16 de Junho de 1976.)

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Portaria n.º 378/76

de 23 de Junho

Pelas Portarias n.ºs 18 348, de 21 de Março de 1961, 18 461, de 4 de Maio de 1961, 83/73, de 8 de Fevereiro, e 343/73, de 16 de Maio, foram fixadas, entre outras, as sedes de funcionamento e áreas jurisdicionais das 2.ªs Varas dos Tribunais do Trabalho de Aveiro e Leiria, 9.ª do de Lisboa e 3.ª também do de Aveiro.

Funcionam tais Varas na Feira, Caldas da Rainha, Torres Vedras e Oliveira de Azeméis, respectivamente.

Acontece, porém, verificar-se presentemente a maior vantagem, como mesmo a necessidade de, quanto àquelas Varas, serem alteradas as áreas jurisdicionais fixadas pelas acima referidas portarias, por um lado, em razão de maiores facilidades de acesso por parte dos povos residentes em determinados concelhos por elas abrangidos, por outro, com vista a uma redistribuição de serviço mais equitativa e justa face ao progressivo aumento do número de processos que, por sua vez, resulta do desenvolvimento comercial e industrial que se tem vindo a constatar em várias das respectivas zonas.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro do Trabalho, ao abrigo do § único do artigo 3.º do Estatuto dos Tribunais do Trabalho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 455/72, de 14 de Novembro:

1.º Que a área jurisdicional da 2.ª Vara do Tribunal do Trabalho de Aveiro, com sede na comarca da Feira, abranja os concelhos de Castelo de Paiva, Espinho, Feira e Ovar.

2.º Que a área jurisdicional da 2.ª Vara do Tribunal do Trabalho de Leiria, com sede na comarca das Caldas da Rainha, abranja os concelhos de Alcoçaba, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos e Peniche.

3.º Que a área jurisdicional da 9.ª Vara do Tribunal do Trabalho de Lisboa, com sede na comarca de Torres Vedras, abranja os concelhos de Alenquer, Arruda dos Vinhos, Cadaval, Lourinhã, Mafra, Sobral de Monte Agraço e Torres Vedras.

4.º Que a área jurisdicional da 3.ª Vara do Tribunal do Trabalho de Aveiro, com sede na comarca de Oliveira de Azeméis, abranja os concelhos de Ibergaria-a-Velha, Arouca, Estarreja, Murtoza, Oliveira de Azeméis, Sever do Vouga, S. João da Madeira e Vale de Cambra.

Ministério do Trabalho, 14 de Maio de 1976. — O Ministro do Trabalho, *João Pedro Tomás Rosa*.

(*Di. Repúb.*, 1.ª série, n.º 145, de 23/6/76.)

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Decreto-Lei n.º 496-A/76 de 26 de Junho

Atendendo a que a resolução do Conselho de Ministros de 9 de Abril de 1976, respeitante ao subsídio de desemprego aos retornados pago pelo Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego (GGFD), levanta problemas de vária ordem;

Atendendo a que «retornado» é um conceito mais amplo que «desempregado»;

Atendendo ainda a que o Decreto-Lei n.º 269/76, criado para fazer face a situações graves de desemprego não enquadráveis no regime geral do Decreto-Lei n.º 169-D/75, não poderá ser aplicado ao caso dos retornados.

Nestes termos:

Usando da faculdade conferida pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea 3), da Lei Constitucional n.º 6/75, de 26 de Março, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º Compete ao Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego (GGFD) financiar o actual regime de subsídio de desemprego concedido aos cidadãos nacionais retornados que tem estado a ser atribuído pelo Instituto de Apoio ao Retorno de Nacionais (IARN).

Art. 2.º — 1. O Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego (GGFD) porá à disposição do Instituto de Apoio ao Retorno de Nacionais (IARN), no início de cada mês, a quantia necessária, exclusivamente para a execução do disposto no artigo anterior.

2. Até ao fim de cada mês o Instituto de Apoio ao Retorno de Nacionais (IARN) indicará ao Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego (GGFD) o montante pago no mês anterior, e enviará relação dos subsídios pagos.

Art. 3.º — 1. O financiamento será efectuado pelas verbas do Fundo de Desemprego (FD) orçamentadas ao abrigo da alínea c) do n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 769/74, de 30 de Dezembro, e correspondentes à rubrica do capítulo 3.º, artigo 26.º, n.º 1, do orçamento do Gabinete de Gestão do Fundo de Desemprego (GGFD) em vigor para 1976, a qual será rectificada em conformidade.

2. O referido no número anterior será efectuado sem prejuízo do financiamento do regime geral instituído pelo Decreto-Lei n.º 169-D/75, de 31 de Março, e pelos regimes especiais instituídos ao abrigo do Decreto-Lei n.º 269/76, de 10 de Abril.

Art. 4.º O Instituto de Apoio ao Retorno de Nacionais (IARN) assegurará que a concessão do subsídio de desemprego aos retornados desempregados seja feita em condições tão equivalentes que possível àquelas que vigoraram para os benefícios do regime geral.

Art. 5.º Este diploma vigorará até que sejam promulgadas as disposições legais que possibilitem a integração dos cidadãos retornados desempregados no âmbito do regime geral do subsídio de desemprego.

Art. 6.º O presente decreto-lei produz efeitos a partir de 1 de Janeiro do corrente ano.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. —
José Baptista Pinheiro de Azevedo — João Pedro Tomás Rosa — Rui Manuel Parente Chancerelle de Machete.

Promulgado em 23 de Junho de 1976.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

(*Di. Repúb.*, 1.ª série, n.º 148, de 26/6/76.)

MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS E DO TRABALHO

Decreto-Lei n.º 505/76 de 1 de Julho

Não se tendo completado durante o ano de 1975 a constituição e lotação dos quadros dos serviços integrados no Ministério do Trabalho, nos termos do Decreto-Lei n.º 789/74, de 31 de Dezembro, torna-se necessário manter o estabelecido naquele diploma.

Nestes termos:

Usando da faculdade conferida pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea 3), da Lei Constitucional n.º 6/75, de 26 de Março, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º É mantido em vigor o Decreto-Lei n.º 789/74, de 31 de Dezembro, até que estejam completamente estruturados e aprovados os quadros de pessoal do Ministério do Trabalho.

Art. 2.º Este diploma produz efeitos a contar de 1 de Janeiro de 1976.

José Baptista Pinheiro de Azevedo — Francisco Salgado Zenha — João Pedro Tomás Rosa.

Promulgado em 18 de Junho de 1976.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

(*Di. Repúb.*, 1.ª série, n.º 152, de 1/7/76.)

B. DIVERSA

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA E PESCAS

Despacho ministerial

1—A situação financeira da Uniagri—União de Cooperativas Agrícolas do Noroeste para a Preparação e Fornecimento de Rações, S. C. R. L., traduzida por um excedente da ordem dos 148 600 contos do exigível a curto e médio prazos sobre o activo circulante, consequência não só de uma deficiente estrutura financeira, em que predomina o capital alheio (300 contos de capital em 270 000 contos de imobilizado), mas também por deficiências de organização que dão como resultante um baixo nível de actividade, da ordem dos 5 % a 15 % nas linhas de abate de aves, suínos e bovinos; dos 40 % da cozinha industrial; dos 60 % da salsicharia, e dos 80 % da primeira unidade de fabrico de rações, ou a inactividade de investimentos, como o da segunda unidade de produção de rações (11 000 contos) e centro de classificação de ovos e granja avícola (42 000 contos), que apenas representam encargos financeiros da ordem dos 6000 contos anuais, relativos a créditos a longo prazo, e 7000 contos, referentes a créditos de curto prazo utilizados em investimentos.

2—A agricultura das regiões abrangidas na área de influência da Uniagri, união de trinta cooperativas agrícolas distribuídas por diversos concelhos dos distritos de Leiria, Coimbra, Aveiro, Viseu, Porto, Braga e Viana do Castelo, apresenta características de diversificação e intensificação que levam a pressupor que um adequado estudo, que não presidiu ao lançamento do empreendimento, permitirá programar a saturação da actividade da Uniagri, levando-a a uma situação financeira consentânea com o contributo que a Uniagri deve, e pode, dar para o desenvolvimento económico-social das regiões incluídas na respectiva área de influência.

3—Por este motivo, nomeio um grupo de trabalho, que terá a seguinte constituição:

Dr. Abílio Carlos de Ascensão Dinis Silva, que presidirá;

Dr. Joaquim Eduardo Mota Veiga Carvalho, em representação da Comissão Administrativa da Uniagri;

Dr. José Manuel Chaves da Veiga Sarmento, técnico economista do Grupo de Trabalho Permanente das Indústrias Agrícolas;

Alberto Augusto da Cunha Pereira Leite, em representação das cooperativas associadas na Uniagri;

Engenheiro técnico agrário Diogo Álvaro Viana de Lemos;

Engenheiro técnico agrário Manuel Nuno Beça de Gusmão Rodrigues.

4—O grupo de trabalho terá de apresentar no prazo de noventa dias propostas quanto a:

Programa de expansão da utilização da capacidade produtiva das instalações da Uniagri de forma rendível;

Medidas de saneamento da situação financeira; Organização interna da Uniagri exigida pela execução dos programas e medidas de forma eficiente e eficaz;

Formas de integração vertical e horizontal das cooperativas associadas para melhor utilização das respectivas capacidades produtivas;

Formas de melhor integração da Uniagri na economia das regiões da respectiva área de influência, de modo a obter-se um mais eficaz contributo para o desenvolvimento sócio-económico das mesmas regiões;

Eventuais alterações ao estatuto da Uniagri para permitir pôr em prática as propostas de melhor utilização da capacidade produtiva, saneamento financeiro e integração no desenvolvimento sócio-económico das regiões.

Ministério da Agricultura e Pescas, 11 de Junho de 1976.—O Ministro da Agricultura e Pescas, *António Poppe Lopes Cardoso*.

(*Di. Repúb.*, 2.ª série, n.º 143, de 21 de Junho de 1976.)

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS

Gabinete do Ministro

Despacho

Para todos os efeitos legais, e em consequência da resolução do Conselho de Ministros de 10 de Maio de 1976, devem considerar-se fundidas, a partir de 1 de Agosto de 1976, as Companhias de Seguros Mutualidade, Soberana e Aliança Madeirense, e, a partir de 1 de Janeiro de 1977, as Companhias de Seguros Império, Sagres e Universai.

Ministério das Finanças, 4 de Junho de 1976.—O Ministro das Finanças, *Francisco Salgado Zenha*.

(*Di. Repúb.*, 1.ª série, n.º 144, de 22/6/76.)

PRESIDENCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Gabinete do Primeiro-Ministro

Resolução do Conselho de Ministros

Tendo em conta as disposições constitucionais em vigor;

Afigurando-se necessário encontrar rapidamente uma solução que permita o efectivo reconhecimento do direito de associação sindical por parte dos trabalhadores da função pública:

O Governo, reunido em 9 de Junho de 1976, entende por bem resolver:

1.º Garantir o direito constitucionalmente reconhecido de todos os trabalhadores da função pública à associação sindical.

2.º Atribuir ao Ministério do Trabalho a competência para proceder ao registo das organizações sindicais da função pública cujo processo de constituição respeite os requisitos legais constantes do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Presidência do Conselho de Ministros, 9 de Junho de 1976. — O Primeiro-Ministro, José Baptista Pinheiro de Azevedo.

(*Di. Repúb.*, 1.ª série, n.º 146, de 24/6/76.)

MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA E TECNOLOGIA

Despacho

A indústria electrónica atravessa uma crise mundial profunda na generalidade das suas áreas de actividade, caracterizada, sobretudo, por uma forte recessão de mercados.

Contudo, após um período particularmente agudo, notam-se agora os primeiros sinais de recuperação, se bem que por enquanto modesta e de contornos imprecisos.

Esta situação reflecte-se, evidentemente, no nosso país, onde a indústria electrónica é, na sua grande maioria, propriedade de companhias multinacionais, além de fortemente virada a mercados externos.

É na recuperação desses mercados que residirá, fundamentalmente, a solução da crise, acompanhada pela reconversão de alguns processos de produção existentes, ou até mesmo de unidades empresariais, adaptando-se à nova situação económico-social portuguesa.

Simultaneamente, e na medida do possível, deverá procurar-se para o sector uma progressiva autonomia, para o que se impõe o domínio de tecnologias e mercados, bem como adequada implantação empresarial que, com plena incorporação nacional, se oriente, especialmente, para os ramos de actividade em que o mercado interno absorve parte significativa da produção, que, com essa sólida base, poderá igualmente lançar-se na exportação.

Para efectuar os estudos que possibilitem decisões com vista a uma reestruturação sectorial, torna-se necessário constituir uma comissão com esse fim específico, criando-lhe condições para que se possa aguardar, em tempo útil, uma conclusão orientadora quanto à indústria electrónica nacional.

Por outro lado, essa comissão, sem perder operacionalidade, deverá poder dispor do apoio consultivo de um grupo alargado a outros Ministérios, aos representantes das entidades patronais e dos trabalha-

dores, que faculte a possibilidade de ser feita a síntese das diversas perspectivas com que os problemas existentes podem ser encarados.

Nestes termos, determina-se que:

1 — Seja criada, no âmbito da Secretaria de Estado da Indústria Ligeira, a Comissão de Reestruturação da Indústria Electrónica (CRIE).

2 — A CRIE apresente, no prazo de quatro meses, um relatório preliminar sobre a forma como deve ser reestruturada a indústria electrónica, abrangendo os equipamentos de consumo ou profissionais, propondo as medidas concretas, pontuais e globais que a isso conduzem, tendo em atenção os seguintes objectivos genéricos:

- a) Manutenção dos postos de trabalho ou, até mesmo, criação de novos;
- b) Aperfeiçoamento dos mecanismos de planeamento e coordenação da oferta e procura a nível intersectorial e empresarial (grandes unidades e consumidores);
- c) Desenvolvimento da capacidade tecnológica, quer em projecto, quer nos métodos de produção;
- d) Aumento do valor acrescentado no fabrico dos produtos destinados à exportação ou ao mercado interno;
- e) Aumento e/ou diversificação de capacidade produtiva e de comercialização local ou de exportação, após clara identificação dos mercados existentes e previsíveis, nomeadamente de equipamentos de consumo e profissionais (sector público);

3 — A comissão disporá de uma direcção executiva inicialmente composta pelos membros seguintes:

Capitão-de-mar-e-guerra engenheiro Fábio Castro Graça, que presidirá.
Engenheiro Eurico Cabral da Fonseca.
Engenheiro José Manuel Machado Pombo Duarte.
Engenheiro Luís António Thadeu Névoa.
Um representante dos CTT-TLP.

4 — A comissão integrará, ainda, um conselho consultivo composto de representantes dos seguintes organismos:

Ministério das Comunicações e Transportes.
Ministério do Comércio Externo.
Ministério do Comércio Interno.
Ministério das Finanças.
Entidades representativas dos sectores utilizados militares.
Associação patronal do sector.
Sindicato do sector ou organismos representantes dos trabalhadores.

O conselho reunirá, sob solicitação da direcção, em plenário ou em subsecções especializadas.

Para efeitos de cooperação com as capacidades militares do sector será solicitada ao Estado-Maior-General das Forças Armadas a designação de representantes seus no conselho consultivo.

5 — Os serviços competentes do Ministério da Indústria e Tecnologia apoiarão os trabalhos da comissão,

que poderá, também, aumentar o número dos membros da sua direcção executiva ou recorrer à colaboração de outras entidades ou especialistas.

Secretaria de Estado da Indústria Ligeira, 14 de Junho de 1976. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Luís Filipe de Moura Vicente*.

(*Di. Repúb.*, 2.ª série, n.º 148, de 26 de Junho de 1976.)

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS
SECRETARIA DE ESTADO DO PLANEAMENTO

Decreto-Lei n.º 496/76
de 26 de Junho

1. O Instituto das Participações do Estado foi criado pelo Decreto-Lei n.º 163-C/75, de 27 de Março, que remeteu para legislação posterior o desenvolvimento normativo destinado a afectar um preciso enquadramento jurídico do Instituto.

O presente estatuto responde às necessidades enunciadas, permitindo desde já a constituição dos respectivos órgãos de gestão e fiscalização, a transferência de direitos inerentes às participações e o consequente lançamento progressivo de acções de supervisão, orientação e coordenação de empresas que caíam dentro da sua esfera de acção.

Com efeito, a nacionalização de sectores básicos da economia nacional veio transferir para o sector público um volume significativo de participações em empresas com estatuto de direito privado, uma vez que grande parte das sociedades, actuando nesses sectores, desempenharam também importantes funções de *contrôle* económico, quer através da detenção directa de partes de capital, quer através da implantação de uma complexa rede de participações cruzadas. A nacionalização de sociedades *holding* reforçou essa tendência, acrescentando novas participações àquelas que o sector público detinha.

Essas participações acham-se dispersas por um número muito elevado de entidades, verificando-se em muitos casos que cada uma delas não dispõe isoladamente de direitos suficientes para assumir poderes de orientação; e, mesmo quando tal não acontece, a multiplicação dos centros de decisão torna quase impossível o exercício de uma acção coordenada, quer no que respeita à subordinação a planos globais e sectoriais, quer na acção corrente de compatibilização de soluções para problemas concretos nos domínios do investimento, do financiamento, da produção e da comercialização.

Mantida até agora sem alterações sensíveis a estrutura de relações que neste domínio vigorava antes de 25 de Abril de 1974, passou a competir às entidades detentoras de participações o exercício, em nome do Estado, de poderes de supervisão de gestão em relação a conjuntos quase estanques de empresas interligadas por uma lógica de grupo privado, a maior parte das vezes ditada por imperativos concorrenciais e de conquista de poder económico em relação a grupos rivais. Essa lógica de grupo acha-se fortemente espelhada nas orgânicas e métodos de traba-

lho, não sendo fácil destruí-la sem um completo reordenamento daquela estrutura de relações.

Só esse reordenamento permitirá enquadrar as actividades de gestão numa política de construção de uma sociedade socialista e fazer sobressair, na tomada de decisões, os interesses da colectividade sobre os interesses próprios de cada grupo, apesar dos esforços que nesse sentido se reconhece terem vindo a ser desenvolvidos pelos trabalhadores e pelos representantes do Estado nos órgãos de gestão das empresas.

A completa reestruturação das dependências orgânicas e funcionais das entidades de direito privado em que o sector público participa é, assim, uma das tarefas prioritárias a desenvolver pelo Instituto das Participações do Estado. Tal reestruturação deve ser desde já predominantemente orientada para a implantação de esquemas sectoriais de planeamento e coordenação, tendo em atenção complementaridades nas fases de produção e nos mercados, processo mais expedito de avançar para um sistema de planeamento com resultados em prazo curto, permitindo um progressivo aperfeiçoamento dos métodos utilizados e dando tempo à construção de estruturas adequadas à utilização desses métodos.

A organização em departamentos sectoriais bem identificados que se prevê para o IPE visa não só permitir um diálogo fácil com os órgãos dos Ministérios económicos actuando em âmbitos correspondentes, como preparar a criação de entidades sectoriais de supervisão da gestão de empresas participadas a dotar de estatuto autónomo logo que tal for julgado conveniente. Por outro lado, o Conselho de Ministros pode decidir que, desde já, a supervisão da gestão de certas empresas com participação pública seja atribuída directamente ao Ministério da Tutela respectivo.

2. Domínio particular em que mais urge executar uma forte acção coordenadora é o do financiamento, tanto no que respeita à distribuição adequada dos recursos existentes, como no que se refere à introdução de esquemas de financiamento ao nível de cada empresa, minimamente equilibrados sob os pontos de vista económico e dos poderes e responsabilidades de gestão que conferem.

Quanto ao primeiro aspecto, há que introduzir uma racionalidade distributiva que não esteja directamente relacionada, como actualmente, com a potencialidade financeira dos *holdings* em que as empresas se inserem e que pouco tem a ver com o interesse económico e social dessas empresas.

Relativamente ao segundo ponto, o caminhar no sentido da gradual eliminação de distorções na estrutura do financiamento é condição necessária para uma coerente tomada de decisões quanto à orientação do investimento e à condução da exploração corrente e para a lúcida apreciação dos resultados económicos obtidos. É também actuação fundamental para estabelecer uma correspondência aceitável entre o poder de supervisão de gestão das empresas e o volume de recursos que por cada entidade é posto à sua disposição, evitando-se que interesses privados, detendo volumes mínimos de capital próprio, controlem a gestão de entidades financiadas quase exclusivamente por fundos públicos.

3. As funções atribuídas ao IPE podem enquadrar-se em dois grandes grupos:

Funções de tipo horizontal, não especialmente associadas a tipos específicos de unidades económicas, justificadas pela própria natureza de coordenação de que se revestem ou pelo objectivo de se conseguir um melhor aproveitamento de recursos relativamente escassos;

Funções de tipo vertical, de incidência directa em empresas com estatuto de direito privado em cujo capital o sector público participe. Assim, as empresas públicas e nacionalizadas continuam sob tutela dos Ministérios a cuja actividade respeitam, sem prejuízo de estes poderem encarregar o IPE da prestação de serviços, particularmente de acompanhamento de gestão e de auditoria económica. Excluem-se também da actuação do IPE as empresas com participação do sector público que exerçam a sua actividade no turismo ou tenham sede nas antigas colónias portuguesas.

Preconiza-se, quanto a este tipo de funções verticais, actuação que leve a uma completa responsabilização dos órgãos de gestão e *contrôle* das empresas pela condução da sua actividade e pelos resultados obtidos, dentro dos poderes e objectivos que em cada caso são conferidos aos gestores públicos por mandato expresso. Ainda neste âmbito, atribui-se ao IPE papel de relevo na execução das políticas globais e sectoriais do Governo, particularmente no domínio do planeamento, devendo a sua actividade ser dirigida no sentido de assegurar a subordinação da actuação das empresas sob sua supervisão àquelas políticas; trata-se de importante passo para conferir eficácia ao planeamento, condição fundamental no caminhar para uma gestão socialista da economia.

4. Os órgãos do IPE são os previstos, em geral, para as empresas públicas.

O conselho geral terá funções consultivas e de acompanhamento crítico da actividade do conselho de gerência. Na sua composição procurou-se assegurar a representação dos vários Ministérios e demais entidades interessadas na actividade desenvolvida pelo IPE.

Ao conselho de gerência, órgão de gestão corrente, de nomeação governamental, houve preocupação de proporcionar condições de operacionalidade, traduzidas nomeadamente na competência profissional que se exige aos seus membros e na atribuição conjunta de funções de exercício colegial e de direcção superior.

As funções de fiscalização permanente sobre a legalidade dos actos praticados e sua conformidade com as orientações superiormente fixadas, bem como de auditoria económica e financeira, são atribuídas a uma comissão de fiscalização, constituída por pessoas de reconhecida competência nos assuntos objecto da sua actuação.

5. No que respeita à intervenção do Governo, atribuiu-se a um Conselho de Ministros restrito, constituído pelos Ministros cujos departamentos mais direc-

tamente se relacionam com as atribuições cometidas ao IPE, competência para definir políticas gerais relativas à actividade do Instituto, subordinando-a à orientação superior do Governo e para a aprovação dos mais importantes documentos que disciplinem a sua gestão. Com ressalva desta tutela de carácter superior, cabem ao Ministro responsável pelo planeamento os restantes poderes que, de acordo com as bases gerais do regime das empresas públicas, devem ser exercidos pelo Ministro da Tutela. Prevê-se, ainda de acordo com as referidas bases gerais, que alguns desses poderes devam ser exercidos conjuntamente com o Ministro das Finanças ou outros Ministros interessados.

6. Confere-se ao IPE ampla autonomia económica e financeira, indispensável para permitir actuação desburocratizada e dinâmica, exigida nas suas relações com unidades de produção, enfrentando problemas carecidos de urgente solução.

Fixam-se, em contrapartida, os instrumentos de gestão previsional a adoptar, os procedimentos associados à correcção das previsões e os documentos obrigatórios de prestação de contas, ficando ainda o conselho de gerência vinculado a desenvolver acção junto das empresas que supervisiona, no sentido de oportunamente poder ser feita a consolidação de balanços, contas e planos de investimento e financiamento.

Aproveitou-se para precisar alguns conceitos que nos estatutos das empresas públicas têm tido as mais diversas interpretações, dando origem a dificuldades de análise comparada, implicando erros de apreciação económica e financeira e não permitindo uma fácil correspondência com os conceitos utilizados na empresa privada.

A intenção de garantir grande flexibilidade de actuação esteve também presente na definição das fontes de financiamento e dos meios de realização do capital próprio; com efeito, procurou-se não limitar à partida o recurso aos meios de financiamento correntes, havendo ainda a preocupação de permitir a criação de outros meios de financiamento através da execução de operações sobre participações, antevistas as significativas necessidades de capital das empresas supervisionadas e o papel que ao IPE caberá, através de operações sobre a estrutura financeira das empresas, na criação de condições indispensáveis ao relançamento do investimento.

As receitas próprias do IPE essencialmente baseadas na prestação de serviços às empresas e ao Governo e nos direitos de participação nos excedentes proporcionados pelas empresas participadas, servirão para a cobertura dos seus encargos de exploração e, na parte remanescente, ir-se-ão juntar às dotações proporcionadas pelo Estado com destino ao aumento de capacidade produtiva pela via da criação de novas empresas ou do reforço dos capitais próprios das já existentes.

7. A transferência de participações de e para o IPE fica sempre subordinada ao princípio de autorização governamental, o que permitirá, numa fase preliminar, uma profunda intervenção no estabelecimento das prioridades a atender na atribuição de responsabilidades ao IPE; posteriormente, constituirá adequado meio de assegurar *contrôle* sobre a dimen-

são e vocação do Instituto e sobre o dimensionamento e estrutura jurídica das entidades sob a sua supervisão.

As modalidades previstas para concretizar juridicamente a transferência dos direitos associados às participações vão desde a simples transferência dos direitos de gestão até à completa transmissão dessa propriedade, a título gratuito ou oneroso e, neste último caso, por contrapartida de liquidez, créditos de curto prazo e obrigações de rendimento fixo ou variável, emitidas pelo IPE.

Tais modalidades têm em conta não só a diversidade de implicações que as transferências podem acarretar como também a necessidade de prever esquemas progressivos, condicionados pelas disponibilidades financeiras e pela execução de operações técnicas complexas, principalmente associadas à avaliação do património, mas evitando que tais limitações constituam obstáculo à imediata intervenção do IPE num contexto em que não é por de mais encarecer a urgência das actuações.

Usando da faculdade conferida pelo artigo 3.º, n.º 1, da Lei Constitucional n.º 6/75, de 26 de Março, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo único. É aprovado o Estatuto do Instituto das Participações do Estado anexo, que se considera parte integrante deste decreto-lei.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — *José Baptista Pinheiro de Azevedo* — *Francisco Salgado Zenha*.

Promulgado em 18 de Junho de 1976.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

ESTATUTO DO INSTITUTO DAS PARTICIPAÇÕES DO ESTADO

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º O Instituto das Participações do Estado, E. P., abreviadamente designado por IPE, é uma empresa pública dotada de personalidade jurídica de direito público, com autonomia administrativa e financeira e com património próprio, que se rege pelo disposto no presente Estatuto e respectivos regulamentos.

Art. 2.º O IPE tem sede em Lisboa e pode ter filiais ou outra qualquer espécie de representação onde o considerar conveniente.

Art. 3.º O Ministro responsável pelo planeamento é o Ministro da Tutela do IPE.

CAPÍTULO II

Atribuições

Art. 4.º — 1. Constituem atribuições do IPE:

- a) Gerir as participações do sector público no capital de sociedades, com excepção daque-

las cuja gestão seja atribuída pelo Conselho de Ministros ao Ministério responsável pelo respectivo sector de actividade, a empresas públicas ou a outras pessoas colectivas de direito público;

- b) Supervisionar, orientar, coordenar e fiscalizar a gestão das sociedades referidas na alínea anterior, de acordo com o planeamento económico nacional e as políticas globais e sectoriais do Governo;
- c) Promover, em coordenação com os Ministérios interessados, a criação de empresas públicas de âmbito sectorial e com funções de supervisão de empresas participadas ou com intervenção do Estado e de empresas públicas;
- d) Exercer os poderes, que lhe venham a ser expressamente confiados pelos Ministérios da Tutela, de supervisão, orientação, coordenação e fiscalização da gestão de empresas com intervenção do Estado ou de empresas públicas;
- e) Assegurar a prestação de serviços de apoio às empresas participadas ou com intervenção do Estado, bem como a empresas públicas e a organismos da administração pública, quando solicitada pelas entidades competentes, nomeadamente nos domínios de formação de gestores e da assistência em estudos económicos, financeiros e contabilísticos, promovendo, tanto quanto possível, a normalização de instrumentos de gestão e planeamento da actividade daquelas empresas;
- f) Promover a reestruturação financeira das empresas sob a sua supervisão, na medida dos poderes que lhe cabem, com vista a um adequado dimensionamento financeiro das empresas e a uma equilibrada proporção entre capitais próprios e alheios;
- g) Intervir na regulamentação e estruturação da carreira do gestor público;

2. Para efeitos do disposto neste Estatuto, consideram-se como participações do sector público as participações directas e indirectas do Estado, dos fundos autónomos e institutos públicos, das autarquias locais, das instituições de previdência e das empresas públicas.

3. As atribuições referidas na alínea b) do n.º 1 serão exercidas, relativamente a cada empresa, no âmbito dos poderes correspondentes, nos termos legais ou estatutários, às participações do sector público no respectivo capital social ou dos poderes de intervenção conferidos por lei ao Estado.

Art. 5.º — 1. Para cumprimento das atribuições a que se refere o artigo anterior, compete especialmente ao IPE:

- a) Organizar e manter actualizado o cadastro das participações do sector público;
- b) Adquirir, a título originário ou derivado, participações no capital de sociedades, bem como alienar ou onerar as participações que se integrem no seu património;

- c) Exercer os direitos sociais inerentes às participações do sector público cuja gestão lhe haja sido confiada ou que venham a integrar-se no seu património a qualquer título;
 - d) Propor ao Governo a nomeação de representantes do sector público na administração das empresas submetidas à sua supervisão ou quando tal lhe for solicitado;
 - e) Estabelecer normas nos domínios da execução do planeamento, condução e *contrôle* de projectos, da apresentação e análise dos projectos de investimentos, da execução e *contrôle* de orçamentos e da apresentação do balanço e da demonstração de resultados;
 - f) Definir critérios gerais e padrões de gestão nos domínios que entender convenientes, relativamente às empresas submetidas à sua supervisão;
 - g) Efectuar a apreciação económica e financeira dos programas e orçamentos anuais e planos plurianuais das empresas supervisionadas, tendo particularmente em atenção a sua coordenação, compatibilização e adequação ao prosseguimento das políticas definidas pelos órgãos de planeamento, bem como acompanhar e controlar a execução desses programas, orçamentos e planos;
 - h) Elaborar análises consolidadas no domínio do investimento das empresas e do respectivo financiamento;
 - i) Efectuar a coordenação das actividades das empresas supervisionadas e a sua harmonização com as políticas globais e sectoriais, particularmente nos domínios do financiamento, do investimento, da produção e dos mercados, sempre que possível através de análises consolidadas;
 - j) Efectuar a auditoria contabilística e financeira das empresas supervisionadas, sem prejuízo da competência legalmente atribuída a outras entidades;
 - k) Patrocinar, relativamente às empresas submetidas à sua supervisão, a obtenção de empréstimos a médio e longo prazos junto de instituições de crédito nacionais e internacionais, podendo, se for caso disso, prestar garantia;
 - l) Promover a criação, reorganização, reconversão, agrupamento, fusão e cisão de empresas, mediante as formas jurídicas adequadas;
 - m) Promover a elaboração e execução de projectos, particularmente nos domínios do investimento, da inovação tecnológica, da diversificação da produção e da comercialização;
 - n) Apoiar empresas na solução de problemas específicos, designadamente conduzindo estudos-diagnóstico, elaborando programas de acção e colaborando na implementação de soluções;
 - o) Organizar e manter actualizado um inventário de gestores;
 - p) Organizar programas, cursos, estágios e seminários de formação e aperfeiçoamento na gestão de empresas, designadamente através de um instituto de formação e aperfeiçoamento de gestores;
 - q) Promover a uniformização gradual do estatuto das sociedades controladas pelo sector público;
 - r) Promover a execução de quaisquer outras tarefas de que seja encarregado pelo Governo no domínio das atribuições que lhe são conferidas.
2. O IPE pode subcontratar as tarefas que entenda não dever executar directamente.

CAPÍTULO III

Órgãos

SECÇÃO I

Enumeração

Art. 6.º São órgãos do IPE o conselho geral, o conselho de gerência e a comissão de fiscalização.

SECÇÃO II

Conselho geral

Art. 7.º — 1. O conselho geral é composto por:

- a) Representantes do Ministro responsável pelo planeamento e dos Ministros das Finanças, da Indústria e Tecnologia, da Agricultura e Pescas, do Comércio Externo e Turismo, do Comércio Interno, dos Transportes e Comunicações, da Habitação, Urbanismo e Construção e do Trabalho;
- b) Representantes do órgão central e dos órgãos regionais de planeamento, em número não superior a cinco;
- c) Cinco representantes das organizações sindicais mais representativas no conjunto das empresas participadas pelo IPE;
- d) Três representantes das empresas abrangidas pela esfera de acção do IPE.

2. A presidência do conselho geral compete ao representante do Ministro responsável pelo planeamento.

Art. 8.º — 1. A representação dos órgãos regionais de planeamento deve obedecer às normas fixadas pelos Ministérios competentes, assegurando-se uma adequada distribuição geográfica dos representantes.

2. Os representantes das empresas abrangidas pela esfera de acção do IPE são designados pela forma fixada pelo Governo.

3. A duração do mandato dos membros do conselho geral é de três anos, renovável.

Art. 9.º Compete ao conselho geral:

- a) Apreciar e votar os planos de actividade e financeiros plurianuais do IPE;
- b) Apreciar e votar, até 15 de Outubro de cada ano, o plano anual de actividade e o orçamento do IPE relativos ao ano seguinte;

- c) Apreciar relatórios elaborados pelo conselho de gerência sobre a actividade desenvolvida no semestre anterior;
- d) Apreciar e votar, até 15 de Março de cada ano, as contas de gerência do IPE e a proposta de aplicação dos resultados relativos ao ano anterior apresentadas pelo conselho de gerência, bem como o relatório e o parecer da comissão de fiscalização;
- e) Pronunciar-se por sua iniciativa ou do conselho de gerência sobre quaisquer outros assuntos.

Art. 10.º — 1. O conselho geral é convocado pelo presidente e reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente por iniciativa do seu presidente ou a pedido do conselho de gerência.

2. Nas reuniões do conselho geral participam, sem direito a voto, os membros do conselho de gerência, da comissão de fiscalização e da comissão de trabalhadores do IPE.

3. As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO III

Conselho de gerência

Art. 11.º — 1. O conselho de gerência é constituído por um presidente e pelo número de administradores a fixar pelo Governo, todos nomeados pelo Conselho de Ministros, sob proposta do Ministro responsável pelo planeamento, pelo período de três anos, renovável.

2. Os administradores são nomeados com o assentimento do presidente.

3. Os membros do conselho de gerência devem ser gestores profissionais devidamente qualificados, trabalhando em tempo inteiro.

Art. 12.º — 1. Ao conselho de gerência são conferidos todos os poderes necessários para assegurar o bom funcionamento e o correcto exercício das atribuições do IPE, competindo-lhe ainda a sua representação em juízo ou fora dele e a gestão do seu património, incluindo a aquisição e alienação de bens, com a ressalva dos poderes que por este Estatuto sejam atribuídos a outras entidades ou órgãos da empresa.

2. O conselho de gerência pode delegar, no todo ou em parte, em qualquer dos seus membros os poderes que lhe são conferidos no número anterior, definindo em acta os limites e condições de exercício da delegação.

3. Além do exercício das funções decorrentes da competência atribuída pelo n.º 1 deste artigo ao conselho de gerência, os seus membros asseguram, a título individual, a primeira linha de direcção da empresa.

4. O exercício da competência do conselho de gerência depende, nos casos previstos neste Estatuto, da autorização ou aprovação do Governo.

Art. 13.º — 1. Para o exercício da competência que lhe é própria, o conselho de gerência deve reunir, pelo menos, uma vez por semana.

2. As decisões são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade, e devem ficar exaradas em acta.

Art. 14.º — 1. Compete especialmente ao presidente do conselho de gerência:

- a) Coordenar todos os meios ao seu dispor em ordem a serem atingidos todos os objectivos fixados;
- b) Representar o IPE em quaisquer actos ou contratos em que ele haja de intervir, podendo delegar a representação em um ou mais administradores ou empregados especialmente designados para o efeito;
- c) Submeter à apreciação do conselho de gerência todos os assuntos que entenda conveniente e propor ao mesmo conselho as providências que julgue de interesse para a empresa;
- d) Determinar o que seja necessário ao bom funcionamento e regularidade dos serviços;
- e) Promover a publicação das normas e regulamentos internos, particularmente a orgânica do IPE, necessários ao bom funcionamento da empresa;
- f) Convocar e dirigir as reuniões do conselho de gerência e, quando o entender conveniente, solicitar reuniões conjuntas com a comissão de fiscalização ou a comissão de trabalhadores;
- g) Desempenhar quaisquer outras funções que lhe sejam cometidas por lei ou disposição regulamentar.

2. Nas suas faltas e impedimentos, o presidente será substituído pelo administrador por ele designado ou, na falta de designação, pelo mais antigo.

SECÇÃO IV

Comissão de fiscalização

Art. 15.º — 1. A comissão de fiscalização é constituída por um presidente e dois vogais designados por despacho conjunto do Ministro responsável pelo planeamento e do Ministro das Finanças, tendo o presidente voto de qualidade.

2. Os membros da comissão de fiscalização, um dos quais, pelo menos, deve ser revisor oficial de contas, são designados por um período de três anos, renovável.

Art. 16.º Compete à comissão de fiscalização:

- a) Velar pelo cumprimento das leis, regulamentos e demais normas aplicáveis;
- b) Examinar periodicamente a contabilidade da empresa e execução dos orçamentos e obter outras informações que lhe permitam inteirar-se da evolução da sua gestão;
- c) Efectuar as verificações e conferências que julgar convenientes relativamente à coincidência dos valores contabilísticos com os patrimoniais, particularmente no que se refere às disponibilidades e outros bens e

- valores de propriedade da empresa ou à sua guarda;
- d) Pronunciar-se sobre os critérios de avaliação de bens, de amortização e reintegração, de constituição de provisões e reservas e de determinação de resultados, bem como sobre outras matérias que pelo conselho de gerência e pelo conselho geral lhe sejam submetidas;
 - e) Exercer as funções de exame e visto em relação aos actos especificados na lei ou regulamento;
 - f) Elaborar anualmente relatório sobre a sua acção e dar parecer sobre o relatório, contas de gerência, proposta de aplicação de resultados e demais documentos obrigatórios de prestação de contas apresentados pelo conselho de gerência;
 - g) Exercer as demais funções estabelecidas neste Estatuto e regulamentos da empresa ou que lhe sejam cometidas por lei.

Art. 17.º — 1. A comissão de fiscalização reúne, pelo menos, uma vez em cada mês, elaborando actas das reuniões.

2. O conselho de gerência deve fornecer aos membros da comissão de fiscalização os elementos necessários ao exercício das suas funções.

3. Os membros da comissão de fiscalização devem assistir às reuniões do conselho de gerência para que o presidente deste os convoque.

4. Os membros da comissão de fiscalização devem informar o conselho de gerência dos resultados das verificações e exames a que procedam.

5. Os membros da comissão de fiscalização são obrigados a manter sigilo relativamente às matérias de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, devendo, porém, comunicar ao Ministro da Tutela as irregularidades que apurem na gestão da empresa.

SECÇÃO V

Comissão de trabalhadores

Art. 18.º — 1. Os trabalhadores do IPE poderão criar uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa.

2. A comissão de trabalhadores será eleita em plenário de trabalhadores por voto directo e secreto.

Art. 19.º O estatuto da comissão de trabalhadores, incluindo a definição dos respectivos poderes, deve ser aprovado em plenário de trabalhadores, tendo em atenção o disposto na lei que vier a regular o *controle* de gestão pelos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Intervenção do Governo

Art. 20.º — 1. Compete ao Conselho de Ministros restrito, constituído pelos Ministros responsáveis pelo planeamento, das Finanças, da Indústria e Tecnolo-

gia, da Agricultura e Pescas, do Comércio Externo e Turismo, do Comércio Interno, dos Transportes e Comunicações, da Habitação, Urbanismo e Construção e do Trabalho:

- a) Definir políticas gerais relativas à actividade do IPE, subordinando-a à orientação superior do Governo;
- b) Aprovar os planos plurianuais e os programas e orçamentos anuais do IPE, bem como as suas actualizações, nos termos do n.º 3 do artigo 37.º;
- c) Aprovar o relatório anual apresentado pelo conselho de gerência sobre a gestão das empresas que o IPE supervisiona;
- d) Apreciar o relatório, as contas de gerência do IPE e a proposta de aplicação dos resultados relativos ao ano anterior apresentados pelo conselho de gerência.

2. Compete ao Ministro responsável pelo planeamento:

- a) Autorizar a transferência da propriedade de participações do sector público no capital de sociedades para o património do IPE e deste para o de outras pessoas colectivas de direito público, nos termos dos artigos 45.º, 46.º e 49.º do presente Estatuto;
- b) Fixar os limites da competência do conselho de gerência na execução de operações sobre participações e autorizar as que excedam essa competência;
- c) Autorizar a emissão pelo IPE de obrigações de rendimento fixo ou variável, nos termos do n.º 3 do artigo 33.º
- d) Autorizar a realização de empréstimos em moeda nacional por prazo superior a sete anos ou em moeda estrangeira, nos termos do n.º 2 do artigo 33.º
- e) Fixar os critérios de amortização e reintegração do activo immobilizado do IPE, nos termos do n.º 1 do artigo 38.º
- f) Aprovar o estatuto do pessoal do IPE, incluindo a tabela das respectivas remunerações;
- g) Aprovar o regulamento das obras sociais do IPE;
- h) Aprovar o orçamento e as contas anuais de gerência das obras sociais do IPE;
- i) Fixar o quantitativo das senhas de presença a atribuir aos membros do conselho geral, quando houver lugar a elas;
- j) Fixar as remunerações dos membros do conselho de gerência e da comissão de fiscalização.

3. Além da competência que lhe é atribuída pelo número anterior, cabe ao Ministro responsável pelo planeamento praticar os actos que estejam fora da competência do conselho de gerência e sejam necessários ao cumprimento dos programas aprovados ou promover a sua prática quando sejam de competência de outros Ministros.

4. Em relação às matérias referidas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 será necessário acordo do Ministro das Finanças.

5. Relativamente às operações previstas na alínea *a*) será necessária, além da intervenção dos Ministros responsável pelo planeamento e das Finanças, o acordo do Ministro que tutele ou de quem dependa a entidade detentora das participações a transferir para o IPE ou a entidade para a qual venham a ser transferidas posteriormente participações do IPE.

CAPÍTULO V

Pessoal

Art. 21.º — 1. O pessoal do IPE é contratado ou assalariado e fica sujeito ao regime do contrato individual de trabalho, com as adaptações definidas no estatuto a que se refere o artigo seguinte.

2. Os funcionários do Estado, dos institutos públicos e das autarquias locais podem ser autorizados a exercer funções no IPE em regime de comissão de serviço.

3. Os funcionários a que se refere o número anterior conservam os direitos e as regalias do quadro de origem adquiridos à data em que transitam para o IPE, nas condições a estabelecer em regulamento.

Art. 22.º — 1. O pessoal do IPE terá um estatuto próprio, aprovado por portaria do Ministro responsável pelo planeamento.

2. As remunerações de todo o pessoal do IPE estão sujeitas a tributação.

Art. 23.º — 1. O pessoal do quadro do IPE é obrigatoriamente subscritor da Caixa Geral de Aposentações.

2. Ao pessoal que à data da entrada para o IPE seja beneficiário de instituições de previdência social é no entanto permitido que opte pela manutenção do regime.

3. O pessoal abrangido pelo n.º 2 não terá direito aos benefícios das obras sociais do IPE, salvo em domínios que não sejam cobertos pelas instituições de previdência social.

Art. 24.º — 1. O IPE pode instituir obras de carácter social, cultural e de previdência em benefício dos seus servidores e dos seus familiares, bem como subsidiar, fundir e integrar nessas obras instituições já existentes que tenham aquele carácter, mediante parecer favorável da comissão de fiscalização.

2. As obras sociais do IPE estão isentas de custas e selos nos processos em que intervenham, bem como emolumentos, taxas, contribuições ou impostos, e beneficiam ainda de todas as regalias conferidas por lei às instituições oficiais de assistência.

Art. 25.º O orçamento e contas anuais de gerência das obras sociais devem ser submetidos, através do conselho de gerência, ao Ministro responsável pelo planeamento, cuja aprovação legaliza para todos os efeitos as respectivas receitas e despesas.

Art. 26.º O regulamento das obras sociais, bem como as alterações que lhe venham a ser introduzidas, devem ser aprovados pelo Ministro responsável pelo planeamento, sob proposta do conselho de gerência.

CAPÍTULO VI

Gestão económica e financeira

Art. 27.º — 1. Constitui património do IPE a universalidade de bens, direitos e obrigações que receba, adquira ou contraia para ou no exercício da sua actividade própria.

2. A diferença entre os valores activos e passivos que integram o património do IPE constitui o seu capital próprio.

Art. 28.º — 1. As dotações e outras entradas patrimoniais do Estado e demais entidades públicas destinadas a responder a necessidades permanentes das empresas são escrituradas em conta especial designada «Capital estatutário».

2. O capital estatutário pode ser aumentado não só por força das entradas patrimoniais previstas no número anterior mas também mediante incorporação de reservas.

3. O capital estatutário do IPE será fixado até ao fim do primeiro exercício completo pelo Ministro responsável pelo planeamento e pelo Ministro das Finanças, sob proposta do conselho de gerência.

4. O capital estatutário só pode ser aumentado ou reduzido por decisão dos Ministros referidos no número anterior.

Art. 29.º O capital próprio é realizado através de:

- a) Comparticipações, dotações e subsídios do Estado ou de quaisquer outras entidades públicas;
- b) Participações do sector público no capital de sociedades, na parte que venha a ser transferida a título gratuito para o património do IPE;
- c) Doações, heranças ou legados;
- d) Resultados líquidos da actividade do IPE.

Art. 30.º São fontes de financiamento do IPE:

- a) As que servem de realização ao seu capital próprio, nos termos das alíneas *a*), *b*) e *c*) do artigo 29.º;
- b) As amortizações e reintegrações do activo;
- c) A parte dos resultados líquidos da actividade do IPE incorporada no capital estatutário, transformada em reservas ou transitoriamente não aplicada;
- d) Os empréstimos, adiantamentos e outras facilidades de crédito, quer sejam provenientes de práticas correntes nas operações desenvolvidas pelo IPE, quer sejam resultados de operações específicas;
- e) A emissão de obrigações de rendimento fixo ou variável;
- f) Outros meios postos à disposição do IPE.

Art. 31.º — 1. São receitas próprias do IPE:

- a) As verbas provenientes da prestação de serviços e o rendimento de bens integrados no seu património;
- b) O produto da alienação dos seus bens ou da constituição de direitos sobre eles;

- c) As participações, as dotações e os subsídios do Estado ou de quaisquer outras entidades;
- d) As doações, heranças ou legados;
- e) Quaisquer outros rendimentos ou valores que provenham da sua actividade ou que por lei, contrato ou qualquer outro título devam pertencer-lhe.

2. As retribuições devidas ao IPE pelos serviços prestados são fixadas de modo a assegurar, com continuidade e regularidade, os objectivos que a empresa se propõe.

3. Na determinação das retribuições deve ter-se em conta:

- a) A cobertura dos custos do funcionamento, incluindo a amortização e reintegração dos valores activos imobilizados;
- b) A satisfação dos encargos financeiros;
- c) A obtenção de margens, em particular destinadas a proporcionar o autofinanciamento.

Art. 32.º É da exclusiva competência da empresa e será por ela custeado tudo o que se refere à administração e exploração dos serviços a seu cargo, bem como a aquisição, construção, ampliação e conservação dos bens necessários à consecução dos seus fins.

Art. 33.º — 1. O IPE pode contrair empréstimos em moeda nacional ou estrangeira, sob qualquer das formas de uso corrente e em conformidade com os preceitos da legislação vigente, bem como emitir obrigações de rendimento fixo ou variável.

2. A realização de empréstimos em moeda nacional por prazo superior a sete anos ou em moeda estrangeira depende de autorização dada em portaria do Ministro responsável pelo planeamento e do Ministro das Finanças, nela se fixando o plano e demais condições da operação, incluindo as garantias a prestar.

3. As condições de emissão de obrigações de rendimento fixo ou variável devem ser aprovadas por portaria do Ministro responsável pelo planeamento e do Ministro das Finanças.

Art. 34.º As disponibilidades em numerário sem aplicação imediata devem ser depositadas à ordem ou a prazo em instituições de crédito públicas ou nacionalizadas.

Art. 35.º A gestão económica e financeira do IPE é disciplinada pelas seguintes previsões:

- a) Programas anuais de trabalho;
- b) Orçamentos anuais e suas alterações;
- c) Planos de actividade e financeiros plurianuais.

Art. 36.º Nos planos financeiros devem prever-se especialmente, em relação aos períodos a que respeitem, a evolução das receitas e das despesas, os investimentos projectados e as fontes de financiamento a que deverá recorrer-se.

Art. 37.º — 1. O IPE deve elaborar em cada ano económico orçamentos de funcionamento e de investimentos, por grandes rubricas, bem como as actualizações necessárias, a serem submetidos à aprovação do Conselho de Ministros restrito a que se refere o n.º 1 do artigo 20.º, sem prejuízo dos desdobramentos internos destinados a permitir conveniente descentralização de responsabilidades e adequado controlo de gestão.

2. Na organização e execução dos seus orçamentos, o IPE deve atender aos objectivos a prosseguir e às necessidades da exploração dos respectivos empreendimentos.

3. As actualizações orçamentais estão sujeitas à aprovação do Conselho de Ministros restrito:

- a) Relativamente aos orçamentos de funcionamento, desde que originem diminuição significativa de resultados;
- b) Relativamente aos orçamentos de investimentos, sempre que em consequência delas sejam excedidos os valores em cada ano fixados pelo Conselho de Ministros restrito para cada sector de actividade.

4. Os projectos de orçamentos a que se refere o n.º 1, acompanhados do parecer do conselho geral, devem ser remetidos até 31 de Outubro de cada ano aos membros do Conselho de Ministros restrito, que deve apreciá-los e aprová-los até 30 de Novembro seguinte.

Art. 38.º — 1. As amortizações e reintegrações do activo imobilizado do IPE são efectuadas nos termos fixados pelo Ministro responsável pelo planeamento e sob proposta do conselho de gerência, ouvida a comissão de fiscalização.

2. O valor anual das amortizações e reintegrações constitui encargo de exploração e deve ser escripturado em conta especial.

Art. 39.º — 1. O IPE pode fazer as provisões e reservas que entenda convenientes, sendo, porém, obrigatórias as reservas seguintes:

- a) Reserva para investimentos;
- b) Reserva geral.

2. A reserva para investimentos é constituída com:

- a) A parte dos resultados apurados em cada exercício que lhe for anualmente destinada;
- b) As receitas provenientes de subsídios, participações, doações, heranças e legados de que a empresa seja beneficiária e destinados a esse fim;
- c) As margens obtidas na transmissão ou constituição de direitos relativos a bens do activo imobilizado e os rendimentos especialmente affectos a investimentos;
- d) As mais-valias realizadas.

3. A reserva geral é constituída com a parte dos resultados de cada exercício que lhe for anualmente destinada.

4. A reserva geral pode ser utilizada para cobrir eventuais resultados negativos.

Art. 40.º — 1. Quando o exercício encerrar com resultados positivos, o Conselho de Ministros restrito previsto no n.º 1 do artigo 20.º, sob proposta do

conselho de gerência, deve deliberar sobre a respectiva aplicação, atribuindo 10%, pelo menos, à reserva geral, e assegurando a constituição das reservas necessárias ao desenvolvimento normal da actividade do IPE, sendo o remanescente entregue ao Estado.

2. No caso de o exercício se saldar com resultados negativos que não possam ser cobertos pela reserva geral, são os mesmos levados a conta nova ou cobertos pelo Estado, quando este o entender conveniente.

Art. 41.º — 1. A contabilidade deve responder às necessidades da gestão empresarial corrente e permitir um *controlo* orçamental permanente, bem como a fácil verificação da correspondência entre os valores patrimoniais e contabilísticos.

2. O conselho de gerência deve definir em regulamento interno as normas de contabilidade.

3. Logo que as empresas participadas estejam em condições de fornecer elementos em forma normalizada, devem ser também elaborados balanços e contas consolidadas.

Art. 42.º — 1. Devem ser elaborados, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, os documentos seguintes:

- a) Balanço e demonstração de resultados, de acordo com o plano de contas a aprovar pelo Ministro responsável pelo planeamento;
- b) Discriminação das participações e dos financiamentos a médio e a longo prazos;
- c) Mapa da origem e aplicação de fundos.

2. Os documentos referidos no número anterior e os relatórios anuais do conselho de gerência respeitantes à actuação e situação do IPE e das empresas participadas, acompanhados do relatório e parecer da comissão de fiscalização e do parecer do conselho geral, devem ser remetidos durante o mês de Março do ano seguinte aos membros do Conselho de Ministros restrito previsto no n.º 1 do artigo 20.º, que reúne para os apreciar até 30 de Abril.

Art. 43.º O relatório anual do conselho de gerência, o balanço, a demonstração de resultados e o parecer da comissão de fiscalização são publicados no *Diário da República*.

Art. 44.º As contas do IPE não estão sujeitas a julgamento do Tribunal de Contas.

CAPÍTULO VII

Transferência de participações

Art. 45.º — 1. Devem ser transferidas para o património do IPE todas as participações do sector público no capital de sociedades, com excepção das participações em sociedades que exerçam a sua actividade no sector do turismo e das participações em sociedades com sede nos antigos territórios sob administração portuguesa.

2. Além das excepções referidas na segunda parte do número anterior, poderá o Conselho de Ministros,

nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º e sob proposta dos Ministros interessados, deliberar não atribuir ao IPE a titularidade ou a gestão de determinadas participações do sector público.

Art. 46.º A transferência de propriedade das participações do sector público para o património do IPE pode efectuar-se a título gratuito ou oneroso e deve ser autorizada por despacho conjunto do Ministro responsável pelo planeamento, do Ministro das Finanças e do Ministro de quem dependa ou que tutele a entidade proprietária das participações a transferir.

Art. 47.º — 1. A transferência de participações a título oneroso para o património do IPE deve efectuar-se nas condições a acordar entre a entidade proprietária dessas participações e o conselho de gerência do IPE, devendo o acordo ser homologado pelos Ministros mencionados no artigo anterior.

2. Se a entidade proprietária das participações e o conselho de gerência do IPE não chegarem a acordo sobre as condições da transferência, serão estas determinadas por despacho conjunto dos Ministros referidos no artigo anterior.

3. Nos casos de transferência a título oneroso, o pagamento à entidade proprietária das participações pode ser feito em numerário, a pronto ou a prazo, ou mediante a entrega de obrigações de rendimento fixo ou variável, a emitir pelo IPE, ou ainda mediante a entrega de títulos da dívida pública.

Art. 48.º — 1. Enquanto se não operar a transferência das participações do sector público referidas no n.º 1 do artigo 45.º para o património do IPE, caberá a este assegurar a respectiva gestão e exercer os direitos sociais inerentes a essas participações, com excepção do direito aos respectivos rendimentos, que pertencerá à entidade proprietária das participações enquanto estas se mantiverem no seu património.

2. Se as participações a que se refere o número anterior forem representadas por acções, devem estas ser depositadas em conta bancária especial, à ordem conjunta da entidade proprietária das participações e do IPE, sendo necessária a intervenção de ambos para qualquer operação sobre essas participações.

3. Em relação a participações noutros tipos de sociedades, quaisquer operações que tenham por objecto essas participações ou que afectem o capital da sociedade devem ser autorizadas pelo IPE, ficando esta restrição sujeita a registo.

4. Quanto ao IPE seja confiada a gestão de participações que se mantenham no património de outras pessoas colectivas, deve aquela gestão ser remunerada nos termos que forem acordados entre o IPE e a referida pessoa colectiva ou, na falta de acordo, por despacho conjunto dos Ministros da Tutela respectivos.

Art. 49.º — 1. As participações do IPE no capital da sociedade podem ser transferidas para o património de entidades sectoriais de tutela, nas condições referidas nos números seguintes.

2. A transferência a título gratuito deve ser autorizada, mediante prévio parecer do conselho de ge-

rência do IPE, por despacho conjunto do Ministro responsável pelo planeamento e do Ministro de quem dependa a entidade de tutela.

3. A transferência a título oneroso é efectuada nas condições que forem acordadas entre o conselho de gerência do IPE e a entidade de tutela e devem ser submetidas à homologação dos Ministros a que se refere o artigo 46.º

Art. 50.º—O IPE pode alienar participações no capital de sociedades, a título oneroso, nas condições a acordar entre o seu conselho de gerência e a entidade adquirente e devem ser submetidas à homologação do Ministro responsável pelo planeamento, do Ministro das Finanças e do Ministro responsável pelo sector a que pertence a empresa participada.

CAPÍTULO VIII

Disposições diversas e transitórias

Art. 51.º—1. A gestão e a actividade do IPE regem-se pelo presente Estatuto, pelos regulamentos que em sua execução venham a ser publicados e, no que por aquele e estes não for regulado, pelas normas contidas no Decreto-Lei n.º 260/76, de 8 de Abril.

2. O IPE goza das seguintes prerrogativas:

- a) Cobrança coerciva das retribuições por serviços prestados e dos demais créditos do IPE sobre terceiros, nos mesmos termos que os créditos do Estado;
- b) Isenção de todos os impostos, contribuições e taxas, custas judiciais, emolumentos, licenças administrativas e demais imposições, gerais ou especiais, nos mesmos termos que o Estado.

Art. 52.º—1. Os membros do conselho de gerência ficam automaticamente investidos na categoria mais elevada do pessoal dos quadros do IPE.

2. O tempo de serviço prestado no conselho de gerência é contado para efeitos de aposentação.

Art. 53.º—1. O IPE deve conservar em arquivo, pelo prazo de dez anos, os elementos da sua escrita principal e a correspondência; os restantes documentos e elementos de escrita podem ser inutilizados, mediante autorização do conselho de gerência, depois de decorridos cinco anos sob a sua entrada ou elaboração na empresa.

2. Por resolução do conselho de gerência, os documentos, livros e correspondência que devem conservar-se em arquivo podem ser microfilmados e os respectivos originais inutilizados após a microfilmagem.

3. As fotocópias autenticadas têm a mesma força probatória dos originais.

Art. 54.º O orçamento para o ano económico de 1976 é aprovado pelo Ministro responsável pelo planeamento.

Art. 55.º—1. O mandato da comissão instaladora cessa na data da posse dos membros do primeiro conselho de gerência.

2. A conta de gerência da comissão instaladora fica sujeita à aprovação do Ministro responsável pelo planeamento e do Ministro das Finanças, sendo dispensada a aprovação de qualquer outra entidade.

Art. 56.º As dúvidas que se suscitarem na aplicação do presente Estatuto serão resolvidas por despacho do Ministro responsável pelo planeamento.

O Ministro das Finanças, *Francisco Salgado Zenha*.

(*Di. Repúb.*, 1.ª série, n.º 148, de 26/6/76.)

MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA E TECNOLOGIA

Decreto-Lei n.º 502/76

de 30 de Junho

1. O Decreto-Lei n.º 205-G/75, de 16 de Abril, operou a nacionalização de várias sociedades exploradoras do serviço público de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica e adoptou diversas providências com vista à reordenação global do sector eléctrico nacional. Como primeira fase dessa reestruturação, determinou o citado diploma a reestruturação das empresas nacionalizadas e ainda da Empresa de Electricidade da Madeira, apontando desde logo para a constituição de uma única entidade económico-jurídica como resultado último dessa reestruturação.

A fim de preparar a reestruturação das empresas nacionalizadas e a reordenação do sector eléctrico, o Decreto-Lei n.º 205-G/75 criou no Ministério da Indústria e Tecnologia uma comissão de reestruturação, que apresentou em Janeiro do corrente ano um projecto de estatuto da nova empresa.

2. Na redacção do presente diploma tem-se em conta o texto das bases gerais para as empresas públicas recentemente aprovado pelo Governo. Houve por isso que alterar o projecto apresentado pela comissão de reestruturação de modo a adaptá-lo às soluções consagradas nas mencionadas bases gerais. Teve-se, porém, o cuidado de limitar as alterações ao mínimo possível, respeitando o texto elaborado pela comissão de reestruturação em tudo quanto ele não se opunha às soluções gerais adoptadas.

Dentro do quadro genérico definido para as empresas públicas, procurou-se garantir autonomia de gestão à nova empresa exploradora de serviço público de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica, libertando-a da intervenção casuística dos serviços públicos e incluindo na lista dos actos para cuja prática é necessária a aprovação ou autorização do Governo quase só aqueles que as bases gerais para as empresas públicas consideram obrigatórios.

3. Registe-se por último, que, ao contrário do que se previa no Decreto-Lei n.º 205-G/75, a nova empresa pública agora criada não integra a empresa Insular de Electricidade (Ponta Delgada), nem a Empresa de Electricidade da Madeira. Na verdade, encontrando-se prevista a adopção de estatutos de

autonomia para as ilhas adjacentes, entendeu-se preferível não consagrar desde já uma solução que pudesse vir a mostrar-se contraditória com os objectivos decorrentes daqueles estatutos.

Usando dos poderes conferidos pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea 3), da Lei Constitucional n.º 6/75, de 26 de Março, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º — 1. É criada a Electricidade de Portugal — Empresa Pública, abreviadamente EDP, a qual se regerá pelo estatuto publicado em anexo a este decreto-lei e que dele faz parte integrante.

2. A EDP é uma pessoa colectiva de direito público, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial.

Art. 2.º — 1. A EDP tem por objecto principal o estabelecimento e a exploração do serviço público de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica no território do continente, para promover e satisfazer as exigências de desenvolvimento social e económico de toda a população.

2. A actividade da EDP poderá ser estendida aos arquipélagos dos Açores e da Madeira.

3. O serviço público cometido à EDP será explorado em regime de exclusivo, por tempo indeterminado.

4. O regime de exclusivo previsto no número anterior não impede a produção e distribuição de energia eléctrica para uso próprio por entidades que, à data da entrada em vigor deste diploma, disponham da necessária licença ou às quais, ouvida a EDP, a Direcção-Geral dos Serviços Eléctricos a venha a conceder.

Art. 3.º — 1. A regulamentação do serviço público a cargo da EDP será estabelecida, com audiência prévia da empresa, em decreto assinado pelo Ministro da Indústria e Tecnologia e pelos demais Ministros competentes em razão da matéria.

2. Enquanto não for publicado o diploma previsto no n.º 1 do artigo 3.º, a EDP terá todos os direitos e ficará sujeita a todas as obrigações que, pelos cadernos de encargos das concessões ou por qualquer outro título regulador do serviço público de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica, sejam atribuídos ou impostos às sociedades nacionalizadas, com excepção da Empresa Insular de Electricidade (Ponta Delgada), ou às entidades cujos serviços ou instalações sejam transferidos para a EDP nos termos do artigo 7.º

3. Mantém-se em benefício da EDP as regalias reconhecidas por lei às sociedades concessionárias do serviço público de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica, nomeadamente as atribuídas pelos Decretos-Leis n.ºs 43 335, de 19 de Novembro de 1960, 46 031, de 14 de Novembro de 1964, e 46 917, de 23 de Março de 1966.

Art. 4.º Entre o Estado e a EDP poderão ser celebrados contratos-programa com vista ao estabelecimento, por um período determinado, de objectivos a atingir pela empresa, dos meios a utilizar e das facilidades a conceder pelo Governo para tal fim, designadamente em matéria fiscal.

Art. 5.º — 1. O património inicial da EDP é formado:

a) Pelos patrimónios autónomos referidos no n.º 1 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 205-G/75 e pelos bens, direitos e obrigações a eles igualmente afectos nos termos da mesma disposição legal, com a excepção prevista no n.º 5 do presente artigo;

b) Pelos serviços e instalações transferidos para o Estado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 205-G/75.

2. A titularidade dos patrimónios autónomos mencionados na alínea a) do número anterior e dos bens, direitos e obrigações a eles igualmente afectos e referidos na mesma alínea, bem como a dos serviços e instalações a que alude a alínea b) do mesmo número, considera-se transferida para a EDP na data da entrada em vigor deste decreto-lei.

3. As transmissões resultantes do preceituado no n.º 2 deste artigo operar-se-ão por virtude do presente decreto-lei, que será título bastante para todos os efeitos legais, incluindo os de registo.

4. Em caso de dúvida, servirá de título bastante para as mesmas transmissões a simples declaração de conformidade, feita pela EDP e confirmada pela Direcção-Geral do Património, sobre se os bens a transmitir se encontravam integrados ou afectos nos patrimónios ou serviços e instalações referidos no n.º 1.

5. O presente artigo não é aplicável ao património autónomo constituído pelo artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 205-G/75, relativamente à Empresa Insular de Electricidade (Ponta Delgada), nem aos bens, direitos e obrigações a ele afectos nos termos da mesma disposição legal.

Art. 6.º A EDP administrará os bens do domínio público necessários às actividades a seu cargo, nos termos que forem fixados no diploma a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º

Art. 7.º — 1. As transferências previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 205-G/75 serão efectuadas mediante despacho, publicado no *Diário da República*, dos Ministros da Administração Interna, no caso do n.º 2, e da Indústria e Tecnologia, no caso do n.º 3.

2. Publicado o despacho de transferência, a EDP entrará imediatamente na posse e administração dos serviços e instalações transferidos.

3. O despacho referido no n.º 1 deste artigo constitui título comprovativo da transferência para todos os efeitos legais, incluindo os de registo, sendo, em caso de dúvida, título bastante a simples declaração, feita pela EDP e confirmada pela Direcção-Geral do Património, de que os bens se encontravam afectos aos serviços e instalações transferidos.

Art. 8.º A EDP assumirá todos os direitos e obrigações derivados de actos ou contratos, praticados ou celebrados não só pelas empresas nacionalizadas, como por autarquias locais, serviços municipalizados, federações de municípios ou outras entidades que explorassem os serviços e instalações transferidos ao abrigo dos artigos 7.º e 17.º, relativamente a arrendamentos,

aquisição de equipamentos, execução de obras, aluguer de maquinismo, financiamentos, prestação de serviços ou quaisquer outros que interessem à continuidade das respectivas explorações.

Art. 9.º As transmissões de bens, direitos e obrigações resultantes do disposto nos artigos 5.º e 7.º serão efectuadas mediante averbamento e ficam isentas de quaisquer impostos, incluindo o do selo, taxas e emolumentos.

Art. 10.º — 1. Enquanto não for definido um regime tributário para a EDP, ficará esta sujeita ao regime aplicável às empresas de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica à data da entrada em vigor deste decreto-lei.

2. A actividade de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica a cargo da EDP será considerada, para todos os efeitos fiscais, como um único processo produtivo.

Art. 11.º — 1. Os trabalhadores ao serviço das empresas nacionalizadas, com excepção dos que se encontram ao serviço da Empresa Insular de Electricidade (Ponta Delgada), transitam para a EDP, independentemente de quaisquer formalidades, com todos os seus direitos e obrigações.

2. O pessoal afecto aos serviços e instalações cuja transferência é prevista no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 205-G/75 será integrado na EDP, com todos os seus direitos e obrigações, de harmonia com normas aprovadas, ouvida a empresa, por despacho dos Ministros da Administração Interna, Indústria e Tecnologia e do Trabalho.

3. O pessoal afecto aos serviços e instalações a cuja transferência se alude no n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 205-G/75 será integrado na EDP, nos termos do n.º 2 do presente artigo, por despacho dos Ministros da Indústria e Tecnologia e do Trabalho.

4. Os trabalhadores a que se referem os números anteriores deverão ser inseridos num processo de classificação nos termos e de harmonia com os critérios e normas a estabelecer no estatuto do pessoal a que alude o artigo 12.º deste diploma, sem prejuízo dos direitos adquiridos e com a garantia de não serem compulsivamente obrigados a mudarem o local do trabalho.

5. São garantidos aos trabalhadores de que trata este artigo todos os direitos resultantes da antiguidade, da inscrição na Caixa Geral de Aposentações ou em Caixas de Previdência e dos esquemas complementares de que eram beneficiários à data da sua integração na empresa.

Art. 12.º — 1. A EDP promoverá, mediante acordo com os órgãos competentes da estrutura representativa dos trabalhadores a elaboração de um estatuto unificado do pessoal, com vista à sua aplicação escalonada aos trabalhadores, tendo em conta a situação destes no momento da sua integração e a política global de rendimentos definida pelo Governo.

2. O estatuto a que se refere o número anterior carece de aprovação prévia dos Ministros da Indústria e Tecnologia e do Trabalho e será publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

Art. 13.º As relações de trabalho entre a EDP e os trabalhadores serão reguladas pela legislação aplicável ao trabalho prestado nas empresas de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica, bem como pelas convenções colectivas de trabalho às quais têm estado vinculadas aquelas empresas e o seu pessoal, sem prejuízo da uniformização escalonada dos direitos e obrigações dos trabalhadores.

Art. 14.º Os trabalhadores da EDP exercerão o direito constitucional ao *contrôle* organizado da gestão através dos órgãos competentes da sua estrutura representativa nos termos estabelecidos no estatuto da empresa, sem prejuízo do regime que vier a ser estabelecido por lei sobre esta matéria.

Art. 15.º — 1. A partir da data de entrada em vigor deste decreto-lei, consideram-se juridicamente extintas as sociedades nacionalizadas pelo Decreto-Lei n.º 205-G/75, com excepção da Empresa Insular de Electricidade (Ponta Delgada).

2. As sociedades cuja extinção é determinada pelo número anterior ficam dispensadas do cumprimento das formalidades e obrigações estabelecidas na lei relativamente à cessação de actividade.

3. O disposto no número anterior não isenta os administradores, gerentes, directores, membros do conselho fiscal ou outros membros dos órgãos sociais das responsabilidades que lhes possam ser imputadas nos termos da lei.

Art. 16.º — 1. As instalações e serviços de produção e distribuição de energia eléctrica explorados pela Empresa Insular de Electricidade (Ponta Delgada) e pela Empresa Insular de Electricidade da Madeira poderão vir a ser oportunamente transferidos para a EDP.

2. As transferências previstas no número anterior serão efectuadas mediante despacho do Ministro da Indústria e Tecnologia, no caso de instalações e serviços explorados pela Empresa Insular de Electricidade (Ponta Delgada), e dos Ministros da Indústria e Tecnologia e das Obras Públicas, no caso de instalações e serviços explorados pela Empresa de Electricidade da Madeira.

3. São aplicáveis às transferências previstas no n.º 1 deste artigo as disposições do presente decreto-lei reguladoras da transferência para a EDP das instalações e serviços referidos no n.º 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 205-G/75, de 16 de Abril.

4. Os trabalhadores afectos às instalações e serviços transferidos para a EDP ao abrigo do presente artigo serão integrados nesta empresa nos termos e pela forma previstos no n.º 3 do artigo 11.º deste decreto-lei, sendo-lhes igualmente aplicável o disposto nos n.ºs 4 e 5 do mesmo preceito.

Art. 17.º A EDP assegurará a exploração dos serviços e instalações afectos a concessões outorgadas por autarquias locais e que atinjam o seu termo antes de operada a transmissão para a empresa daqueles serviços e instalações.

Art. 18.º As dúvidas que se suscitarem na execução deste diploma serão resolvidas por despacho do Ministro da Indústria e Tecnologia ou por des-

pacho conjunto deste e dos Ministros competentes em razão da matéria quando a dúvida a resolver respeitar a mais de um Ministério.

Art. 19.º O presente diploma entra em vigor em 1 de Julho de 1976.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros.— José Baptista Pinheiro de Azevedo—Vasco Fernando Leote de Almeida e Costa—João de Deus Pinheiro Farinha—Francisco Salgado Zenha—Walter Ruivo Pinto Gomes Rosa.

Promulgado em 21 de Junho de 1976.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

ESTATUTO

CAPÍTULO I

Natureza, sede e objecto

Artigo 1.º

1. A Electricidade de Portugal — Empresa Pública, abreviadamente EDP, é uma pessoa colectiva de direito público, dotada de autonomia administrativa, financeira e patrimonial.

2. A EDP tem sede em Lisboa e exerce a sua actividade em todo o território do continente, dispondo para o efeito das dependências e dos serviços técnicos e administrativos necessários para uma eficiente gestão descentralizada.

Artigo 2.º

A EDP reger-se-á pela lei geral aplicável às empresas públicas e pelo disposto no Decreto-Lei n.º 496/76, de 26 de Junho, e no presente estatuto e, ainda, pelas disposições legais e regulamentares que vierem a ser publicadas em sua execução.

Artigo 3.º

1. A EDP tem por objecto principal o estabelecimento e a exploração do serviço público de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica, para promover e satisfazer as exigências de desenvolvimento social e económico de toda a população.

2. A EDP poderá ainda exercer outras actividades relacionadas com o seu objecto principal, mediante deliberação do conselho geral, sob proposta do conselho de gerência, com parecer favorável da comissão de fiscalização e aprovada pelo Ministro da Indústria e Tecnologia.

Artigo 4.º

O serviço público cometido à EDP compreende:

- a) A exploração do sistema produtor, da rede de transporte e interligação e das redes de distribuição de energia eléctrica que integram, em cada momento, a rede eléctrica nacional;

- b) A exploração de aproveitamentos hidráulicos de fins múltiplos e de centrais térmicas clássicas ou nucleares destinadas também a fins diferentes dos da produção de energia eléctrica, nos casos aprovados pelo Governo.

Artigo 5.º

1. O Governo assegurará a defesa do interesse público mediante o exercício dos poderes de tutela e dos demais conferidos pela lei e pelo presente estatuto.

2. Os poderes referidos no número anterior serão exercidos pelo Ministro da Indústria e Tecnologia, salvo nos casos em que na lei ou no presente estatuto estiver expressamente previsto de outro modo.

CAPÍTULO II

Capital estatutário

Artigo 6.º

O capital estatutário será fixado por despacho conjunto dos Ministros da Indústria e Tecnologia e das Finanças, sob proposta fundamentada do conselho de gerência, nos termos do Decreto-Lei n.º 490/76, de 23 de Junho.

CAPÍTULO III

Órgãos da empresa

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 7.º

1. São órgãos da empresa:

- a) O conselho geral;
- b) O conselho de gerência;
- c) A comissão de fiscalização.

2. Na dependência do conselho de gerência funciona uma direcção-geral com os poderes definidos no artigo 18.º e seguintes.

Artigo 8.º

A organização geral da EDP deverá garantir a concentração, por forma participada, das competências para a definição das políticas e objectivos gerais da empresa e para a tomada das grandes decisões, e assegurar a autonomia e descentralização operacionais, quer no plano funcional, quer no plano regional, com a necessária e explícita delegação de poderes.

SECÇÃO II

Conselho geral

Artigo 9.º

1. O conselho geral será composto pelos seguintes membros:

- a) Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;

- b) Um representante do Ministério das Finanças;
- c) Um representante do Ministério da Administração Interna;
- d) Um representante do Ministério do Trabalho;
- e) Um representante do Ministério da Agricultura e Pescas;
- f) Um representante do Ministério das Obras Públicas;
- g) Um representante do Ministério da Habitação, Urbanismo e Construção;
- h) Um representante do departamento ministerial responsável pelo planeamento nacional;
- i) Um representante do departamento ministerial responsável pela defesa do consumidor;
- j) Representantes das autarquias locais, na base de um por cada região plano;
- k) Nove representantes dos trabalhadores da empresa.

2. Quando a natureza dos assuntos a tratar o aconselhe, o presidente, por sua iniciativa ou a solicitação de um terço dos membros do conselho, pode convidar a tomar parte nas reuniões, sem direito a voto, pessoas de reconhecida competência nas matérias a discutir.

3. Os membros do conselho de gerência e da comissão de fiscalização e o director-geral assistirão, sem direito a voto, às reuniões do conselho geral e poderão intervir na discussão dos assuntos a apreciar.

Artigo 10.º

1. Os membros do conselho geral serão designados:
- a) Os referidos nas alíneas a) a i) no n.º 1 do artigo 9.º, pelo respectivo Ministro;
 - b) Os referidos na alínea j), pela forma que for estabelecida em despacho do Ministro da Administração Interna, ouvidas as autarquias locais;
 - c) Os referidos na alínea k), pela forma que for estabelecida em despacho do Ministro da Indústria e Tecnologia, ouvidos os trabalhadores da empresa.

2. O presidente do conselho geral será o representante do Ministério da Indústria e Tecnologia e será substituído nas suas faltas e impedimentos por um vice-presidente eleito pelo próprio conselho.

Artigo 11.º

1. Compete ao conselho geral:
- a) Apreciar e votar os planos plurianuais de actividade e financeiros;
 - b) Apreciar e votar, até 15 de Outubro de cada ano, o plano de actividade e o orçamento relativos ao ano seguinte;
 - c) Apreciar e votar, até 25 de Março de cada ano, o relatório do conselho de gerência, o balanço, as contas de exercício e a proposta de aplicação de resultados respeitantes ao ano anterior, bem como o respectivo parecer da comissão de fiscalização;
 - d) Acompanhar a actividade da empresa, podendo formular quaisquer propostas, sugestões ou recomendações que entenda convenientes;

- e) Pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que o conselho de gerência ou a comissão de fiscalização entendam dever submeter à sua apreciação;
- f) Eleger o vice-presidente e o secretário do conselho.

2. Para os efeitos das alíneas a) e b) do n.º 1 deste artigo, os documentos nelas referidos deverão ser enviados aos membros do conselho geral até 30 de Setembro de cada ano.

3. O conselho geral poderá solicitar ao conselho de gerência ou à comissão de fiscalização os elementos de informação necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 12.º

O conselho geral reunirá ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente sempre que for convocado pelo presidente, quer por iniciativa própria, quer a requerimento de um terço dos seus vogais, do conselho de gerência ou da comissão de fiscalização.

SECÇÃO III

Conselho de gerência

Artigo 13.º

1. O conselho de gerência será composto por cinco a sete administradores nomeados pelo Conselho de Ministros, sob proposta do Ministro da Indústria e Tecnologia, ouvidos os trabalhadores da empresa através da sua estrutura representativa.

2. O presidente do conselho de gerência será designado, de entre os administradores, pelo Conselho de Ministros, sob proposta do Ministro da Indústria e Tecnologia.

3. Os membros do conselho de gerência desempenharão os seus cargos em regime de tempo completo, sendo-lhes vedadas quaisquer acumulações, salvo o exercício de missões de serviço público para que sejam designados pelo Conselho de Ministros ou pelo Ministro da Indústria e Tecnologia.

Artigo 14.º

1. O conselho de gerência terá os poderes necessários para assegurar a administração, a representação e a gestão da empresa, nos termos da lei e do presente estatuto.

2. Compete, em especial, ao conselho de gerência:

- a) Definir a organização geral da empresa, de acordo com o estipulado no artigo 8.º;
- b) Definir e manter actualizadas as políticas e objectivos gerais da empresa e controlar permanentemente a sua execução, designadamente através da apreciação de indicadores adequados;

- c) Propor, com observância do disposto no n.º 2 do artigo 3.º, sobre o exercício ou cessação de actividades relacionadas com o objecto principal da empresa;
- d) Apreciar os planos plurianuais de actividade e financeiros, os planos anuais de actividade e os orçamentos anuais, elaborados pela direcção-geral, bem como as suas actualizações periódicas;
- e) Deliberar sobre a aquisição, alienação ou oneração por qualquer modo de bens imóveis, precedendo parecer favorável da comissão de fiscalização;
- f) Deliberar sobre a alimentação de títulos de crédito ou de participações de capital, precedendo parecer favorável da comissão de fiscalização;
- g) Celebrar contratos-programa com o Estado;
- h) Negociar e celebrar os contratos mais importantes necessários para dar execução aos planos plurianuais de actividade;
- i) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e aprovar as dotações dos quadros;
- j) Estabelecer a composição da direcção-geral e proceder às nomeações respectivas;
- k) Deliberar sobre a criação de delegações ou qualquer outra forma de representação;
- l) Representar a empresa em juízo e fora dele, activa e passivamente.

3. O conselho de gerência poderá delegar os poderes que, com vista à gestão corrente da empresa, lhe são conferidos por este artigo.

Artigo 15.º

O conselho de gerência terá reuniões ordinárias quinzenalmente e extraordinárias sempre que o presidente o determine, por iniciativa própria ou a requerimento de dois vogais.

Artigo 16.º

A empresa fica obrigada:

- a) Pelas assinaturas conjuntas de dois administradores;
- b) Pela assinatura de um administrador que para tanto haja recebido delegação do conselho de gerência;
- c) Pela assinatura dos funcionários da empresa que para tal hajam recebido delegação do conselho de gerência;
- d) Pela assinatura de procuradores legalmente constituídos.

Artigo 17.º

1. O conselho de gerência definirá a forma como exercerá a superintendência na gestão da empresa.

2. A execução do expediente do conselho de gerência será assegurada pela forma que for determinada pelo próprio conselho.

3. O presidente do conselho de gerência será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo administrador que o mesmo conselho designar.

SECÇÃO IV

Direcção-geral

Artigo 18.º

1. A direcção-geral será presidida pelo director-geral e nela terão assento os directores responsáveis pelos grandes departamentos ou por conjuntos de departamentos da empresa.

2. Nos termos do n.º 2, alínea j), do artigo 14.º, o conselho de gerência, ouvidos os directores, nomeará o director-geral.

3. O director-geral assistirá, sem direito a voto, às reuniões do conselho de gerência.

4. O funcionamento da direcção-geral será definido em regulamento interno por ela elaborado e aprovado pelo conselho de gerência.

Artigo 19.º

1. Por deliberação do conselho de gerência poderá haver administradores encarregados de orientar e acompanhar, em áreas específicas, a actividade da direcção-geral.

2. Haverá reuniões conjuntas do conselho de gerência e da direcção-geral ordinariamente uma vez em cada mês e extraordinariamente sempre que o presidente do conselho de gerência, o director-geral ou a maioria dos membros de qualquer daqueles órgãos o solicite.

Artigo 20.º

1. Compete à direcção-geral coordenar a execução das deliberações do conselho de gerência.

2. No quadro das políticas e objectivos gerais da empresa definidos pelo conselho de gerência, compete ainda à direcção-geral:

- a) Estabelecer a organização dos serviços da empresa e elaborar os respectivos regulamentos;
- b) Fazer a gestão geral do pessoal da empresa, propondo periodicamente ao conselho de gerência a dotação dos quadros, de acordo com as necessidades do serviço, e procedendo às respectivas nomeações e promoções, segundo as regras fixadas no estatuto do pessoal;
- c) Estabelecer objectivos específicos e velar pela sua execução;
- d) Elaborar e propor ao conselho de gerência os planos plurianuais de actividade e financeiros, os planos anuais de actividade e os orçamentos anuais, bem como as alterações periódicas que se mostrarem convenientes;

- e) Exercer os poderes que lhe sejam delegados pelo conselho de gerência ao abrigo do n.º 3 do artigo 14.º

SECÇÃO V

Comissão de fiscalização

Artigo 21.º

1. A comissão de fiscalização será composta por três membros, que escolherão de entre si o presidente, e por dois membros suplentes.

2. Os membros da comissão de fiscalização serão nomeados por despacho conjunto dos Ministros das Finanças e da Indústria e Tecnologia, sendo um efectivo e um suplente indicados pelos trabalhadores da empresa.

3. Um dos membros efectivos e um dos membros suplentes da comissão de fiscalização serão obrigatoriamente revisores oficiais de contas.

Artigo 22.º

1. Compete à comissão de fiscalização velar pelo cumprimento das normas legais, estatutárias e regulamentares aplicáveis à empresa e fiscalizar a gestão desta.

2. Compete em especial à comissão de fiscalização:

- a) Acompanhar a execução dos planos plurianuais de actividade e financeiros, dos planos anuais de actividade e dos orçamentos anuais;
- b) Examinar periodicamente a contabilidade da empresa;
- c) Verificar a existência de quaisquer espécies de valores pertencentes à empresa ou por ela recebidos em garantia, depósito ou por qualquer outro título;
- d) Verificar se o património da empresa está devidamente avaliado;
- e) Verificar a exactidão do balanço, da demonstração de resultados, da conta de exploração e dos restantes documentos a apresentar anualmente pelo conselho de gerência e emitir parecer sobre os mesmos, bem como sobre o relatório anual do referido conselho;
- f) Promover a efectivação, pelos meios competentes, das responsabilidades que apurar na gestão da empresa;
- g) Pronunciar-se sobre a legalidade e conveniência dos actos do conselho de gerência, nos casos em que a lei ou o estatuto exigirem a sua aprovação ou concordância;
- h) Pronunciar-se sobre qualquer assunto de interesse para a empresa que seja submetido à sua apreciação pelo conselho geral ou pelo conselho de gerência.

Artigo 23.º

A comissão de fiscalização reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que

o presidente a convocar, quer por iniciativa própria, quer a requerimento de qualquer dos seus vogais ou do presidente do conselho de gerência.

Artigo 24.º

Os membros da comissão de fiscalização poderão assistir, individual ou colectivamente, sem direito de voto, às reuniões do conselho de gerência sempre que o presidente deste o entenda conveniente.

Artigo 25.º

A empresa não poderá confiar a sociedades revisoras de contas o exercício das funções da comissão de fiscalização.

CAPÍTULO IV

Intervenção do Governo

Artigo 26.º

Compete ao Ministro da Indústria e Tecnologia:

- a) Aprovar os planos plurianuais de actividade e financeiros;
- b) Aprovar o plano anual de actividade;
- c) Aprovar os orçamentos anuais de investimento e, nos casos previstos na lei, as respectivas actualizações;
- d) Aprovar as contas da empresa e a aplicação dos resultados, designadamente a constituição de reservas;
- e) Aprovar os princípios a que deve obedecer a reavaliação e os respectivos coeficientes e os critérios de amortização e de reintegração dos bens da empresa;
- f) Fixar as remunerações dos membros do conselho de gerência e da comissão de fiscalização;
- g) Estabelecer, sob proposta da EDP ou por iniciativa própria, a fixação de tarifas, no âmbito das medidas de política definidas pelo Conselho de Ministros.

Artigo 27.º

Compete aos Ministros das Finanças e da Indústria e Tecnologia:

- a) Autorizar a realização de empréstimos em moeda nacional, por prazo superior a sete anos, ou em moeda estrangeira, bem como aprovar o plano e demais condições da operação, incluindo as garantias a prestar, sem prejuízo da legislação geral aplicável;
- b) Autorizar a emissão de obrigações;
- c) Autorizar a aquisição ou alienação de participações no capital de sociedades comerciais.

Artigo 28.º

Compete aos Ministros da Indústria e Tecnologia e do Trabalho aprovar o estatuto do pessoal, em particular no que respeita à fixação de remunerações.

Artigo 29.º

Compete ao Ministro da Indústria e Tecnologia estabelecer a fixação de tarifas, no âmbito das medidas de política definidas pelo Conselho de Ministros.

CAPÍTULO V

Pessoal

Artigo 30.º

O regime jurídico dos trabalhadores da EDP será o do contrato individual de trabalho, com as adaptações exigidas pelas características do serviço público a cargo da empresa.

Os contratos de trabalho ficam sujeitos às normas legais de regulamentação do trabalho, às convenções colectivas de trabalho e às demais normas que integrem o estatuto do pessoal da empresa.

Artigo 31.º

O estatuto do pessoal será elaborado mediante acordo entre o conselho de gerência e os órgãos competentes da estrutura representativa dos trabalhadores e baseado nas convenções colectivas que deverão ser negociadas entre os sindicatos e o conselho de gerência.

Artigo 32.º

Os trabalhadores da empresa, qualquer que seja a sua proveniência, ficam sujeitos, quanto às respectivas remunerações, à tributação que incide sobre as remunerações pagas pelas empresas privadas.

Artigo 33.º

1. Os trabalhadores da empresa ficam abrangidos pelo regime geral de previdência social aplicável aos trabalhadores das empresas privadas.

2. A EDP promoverá a harmonização, com salvaguarda dos direitos e regalias adquiridos, dos regimes de previdência social dos trabalhadores que nela ingressarem.

Artigo 34.º

Os trabalhadores da empresa não poderão exercer cumulativamente funções públicas ou actividades privadas que interfiram com o exercício dos seus cargos na empresa.

CAPÍTULO VI

Gestão económica e financeira

Artigo 35.º

1. A empresa arrecadará as receitas provenientes da venda de energia eléctrica ou de outros bens ou serviços, dos rendimentos dos bens que possuir ou administrar, bem como quaisquer outras que nos termos da lei lhe sejam devidas.

2. É da exclusiva competência da empresa, e será por ela custeada, toda a actividade referente ao estabelecimento e exploração do serviço a seu cargo e que, nos termos do diploma regulador do mesmo serviço, não deva ser suportada por outras entidades.

3. O disposto no número anterior não impede a concessão, por parte do Estado ou de outras entidades, de participações ou subsídios destinados ao fomento da electrificação ou a obras ou instalações cuja finalidade não seja de interesse exclusivo para o sector da electricidade.

Artigo 36.º

1. A gestão económica e financeira da empresa deverá ser devidamente planeada mediante a elaboração dos seguintes documentos:

- a) Planos plurianuais de actividade e financeiros;
- b) Planos anuais de actividades;
- c) Orçamentos anuais, individualizando, pelo menos, os de exploração e de investimento, e suas actualizações.

2. Os planos plurianuais de actividade e financeiros deverão subordinar-se aos objectivos do planeamento nacional e prever, em relação ao prazo adoptado, os investimentos a efectuar, as fontes de financiamento a utilizar e a evolução das receitas e das despesas.

2. O plano anual de actividade discriminará para o ano respectivo as obras previstas no plano plurianual de actividade e financeiro.

3. O orçamento anual incluirá as contas previsionais de exploração e de ganhos e perdas e as previsões de tesouraria, separando nestas as operações correntes das operações financeiras.

4. Os documentos referidos no n.º 1 carecem de aprovação do Ministro da Indústria e Tecnologia, para o que lhe deverão ser presentes até 30 de Outubro de cada ano.

Artigo 37.º

O orçamento será executado de modo a respeitar a natureza e o montante das verbas previstas, devendo os eventuais desvios ser cabalmente justificados aquando da apresentação das contas do exercício.

Artigo 38.º

A contabilidade será organizada por forma a garantir a maior eficácia na consecução dos objectivos da empresa e em conformidade com as exigências da sua exploração, devendo, nomeadamente, possibilitar a fiscalização da arrecadação das receitas e da regularidade das despesas e a determinação dos desvios entre as verbas orçamentadas e as correspondentes realidades.

Artigo 39.º

1. Os coeficientes de reavaliação e as taxas de reintegração e de amortização dos bens da empresa serão aprovados por despacho do Ministro da Indústria e Tecnologia, sob proposta do conselho de gerência, acompanhada de parecer favorável da comissão de fiscalização, sem prejuízo da aplicabilidade do disposto na lei fiscal.

2. O montante anual das reintegrações ou amortizações constituirá encargo da conta de exploração ou de ganhos e perdas e será escriturado em conta especial.

Artigo 40.º

1. Anualmente, com referência a 31 de Dezembro, serão elaborados o balanço, as contas de exploração e de ganhos e perdas do exercício, os mapas comprovativos da execução do plano anual de actividade e do orçamento anual, a discriminação das participações no capital de sociedades e dos financiamentos obtidos a médio e a longo prazos e o mapa da origem e aplicação de fundos.

2. Até 28 de Fevereiro, o conselho de gerência remeterá à comissão de fiscalização os documentos referidos no número anterior, acompanhados do respectivo relatório.

3. Até 15 de Março, deverão ser remetidos aos membros do conselho geral os documentos referidos no n.º 1 deste artigo, acompanhados do relatório do conselho de gerência e do relatório e parecer da comissão de fiscalização.

Artigo 41.º

1. A EDP fica dispensada da apresentação de contas ao Tribunal de Contas.

2. A aprovação das contas da empresa compete ao Ministro da Indústria e Tecnologia, a quem deverão ser remetidas durante o mês de Março, acompanhadas do parecer do conselho geral e do parecer da comissão de fiscalização.

Artigo 42.º

1. A empresa poderá constituir as provisões, reservas e fundos que o conselho de gerência, ouvida a comissão de fiscalização, entenda convenientes, sendo, porém, obrigatórias as seguintes:

- a) Provisão para encargos fiscais e para-fiscais;
- b) Reserva geral;
- c) Reserva para investimento;
- d) Fundo para fins sociais.

2. As dotações anuais e os valores acumulados da provisão para encargos fiscais e para-fiscais deverão cobrir os encargos relativos ao próprio exercício e a exercícios anteriores e a pagar em exercícios futuros.

3. A reserva geral será constituída pelas dotações anuais que lhe sejam atribuídas.

4. A reserva para investimento será constituída pelas dotações anuais e por quaisquer outras verbas que lhe sejam directamente atribuídas ou que, nos termos da lei, lhe devam ser afectadas.

5. O fundo para fins sociais será utilizado com audição prévia dos trabalhadores através da sua estrutura representativa.

Artigo 43.º

1. Compete ao conselho de gerência, com parecer da comissão de fiscalização, propor ao conselho geral

a distribuição dos lucros apurados em cada exercício, sendo obrigatória a dotação da reserva para investimento, da reserva geral e do fundo para fins sociais, com um mínimo, respectivamente, de 20 %, de 10 % e de 5 % do montante a aplicar.

3. Havendo prejuízo, será o mesmo suportado pela reserva geral, na medida da sua capacidade, e o remanescente, se o houver, levado a conta nova.

Artigo 44.º

1. Os contratos, actos ou operações de qualquer natureza, mesmo os que dêem lugar a encargos em mais de um exercício ou em exercício que não seja aquele em que são celebrados ou praticados, estão isentos de visto do Tribunal de Contas e de registo na Direcção-Geral da Contabilidade Pública, necessitando, porém, de parecer favorável da comissão de fiscalização os que envolvam dispêndio superior a 100 000 contos.

2. Os contratos de arrendamento, cuja celebração se mostre necessária à actividade da empresa, estão isentos de todas as formalidades exigidas para o arrendamento de imóveis destinados ao serviço do Estado.

Artigo 45.º

1. O relatório do conselho de gerência, o balanço, as contas de exploração e de ganhos e perdas, o relatório e parecer da comissão de fiscalização e a deliberação do conselho geral que sobre eles recair serão publicados no *Diário da República* e, pelo menos, num jornal diário de grande tiragem de cada uma das cidades de Lisboa e Porto.

2. Os documentos referidos no número anterior serão publicados num volume com tiragem e distribuição fixada pelo conselho geral.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 46.º

O presente estatuto será adaptado ao regime do *contrôle* de gestão que vier a ser consagrado em lei nos sessenta dias posteriores aos da publicação do correspondente diploma.

Artigo 47.º

Para os efeitos do n.º 1 do artigo 13.º, consideram-se ouvidos os trabalhadores se estes se não pronunciarem no prazo de quinze dias a contar da comunicação que lhes haja sido feita.

Artigo 48.º

1. O mandato dos membros dos conselhos geral e de gerência e da comissão de fiscalização é de três anos, sucessivamente renovável por iguais períodos.

2. Os membros que forem nomeados para os órgãos referidos no número anterior em substituição de outros cujo mandato haja cessado antes do seu

termo normal manter-se-ão em funções até à data em que terminaria o mandato daqueles que substituíram.

3. O mandato dos membros do conselho de gerência e da comissão de fiscalização cessa ao perfazerem a idade que for fixada para a passagem à reforma dos trabalhadores da empresa.

4. O exercício do mandato em qualquer dos órgãos da empresa não depende da prestação de caução.

Artigo 49.º

1. As deliberações do conselho geral, do conselho de gerência e da comissão de fiscalização só serão válidas se se encontrar presente à reunião a maioria dos respectivos membros e serão tomadas por maioria absoluta dos votos expressos, gozando o presidente, ou quem o substituir, de voto de qualidade.

2. Para efeito das deliberações referidas no número anterior, não é admitido o voto por correspondência ou procuração.

3. As reuniões do conselho geral, do conselho de gerência e da comissão de fiscalização realizar-se-ão na sede ou em qualquer outro local onde a empresa possua dependências, delegações ou qualquer outra forma de representação.

Artigo 50.º

O conselho de gerência porá à disposição do conselho geral, da comissão de fiscalização e dos órgãos representativos da estrutura dos trabalhadores os meios de apoio indispensáveis ao desempenho das respectivas funções.

Artigo 51.º

1. As remunerações dos membros da comissão de fiscalização que actuem em tempo parcial serão acumuláveis com quaisquer outras remunerações, dentro dos limites e condicionamentos legais estabelecidos.

2. Os membros do conselho geral que não sejam trabalhadores da empresa terão direito, por cada reunião a que assistirem, a uma senha de presença de montante a fixar pelo Ministro da Indústria e Tecnologia.

3. Os membros dos órgãos da empresa que tenham de se deslocar da localidade onde residam habitualmente para assistir a reuniões dos respectivos órgãos terão direito ao abono de ajudas de custo, de montante a fixar pelo conselho de gerência, e ao pagamento das despesas de transporte, de acordo com o que for regulamentado para os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Os membros do conselho de gerência e da comissão de fiscalização terão direito às regalias sociais asseguradas aos trabalhadores da empresa em condições idênticas às estabelecidas para estes.

Artigo 53.º

Os diferendos entre os órgãos da empresa referidos no n.º 1 do artigo 7.º serão decididos pelo Governo, através do Ministro ou Ministros competentes em razão da matéria.

Artigo 54.º

As normas necessárias ao bom funcionamento da EDP constarão de regulamentos internos.

Artigo 55.º

Os membros dos órgãos da empresa que tenham a qualidade de trabalhadores da mesma manterão os seus lugares nos respectivos quadros, com direitos e regalias a eles inerentes.

Artigo 56.º

1. A EDP exercerá os direitos conferidos por acções ou quotas de capital de que, à data da eficácia da nacionalização operada pelo Decreto-Lei n.º 205-G/75, de 16 de Abril, fossem detentoras as sociedades nacionalizadas por aquele diploma e que para ela hajam sido transmitidas por força do disposto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 502/76, de 30 de Junho, desde que o Conselho de Ministros, nos termos do n.º 2 do artigo 45.º do Decreto-Lei n.º 496/76, de 26 de Junho, delibere no sentido de a gestão dessas acções ou quotas de capital ser assegurada pela EDP.

2. A EDP continuará a exercer quaisquer actividades que, à data da eficácia da nacionalização operada pelo Decreto-Lei n.º 205-G/75, fossem exercidas pelas sociedades nacionalizadas por aquele diploma, ainda que não relacionadas como o objecto principal definido no artigo 3.º deste estatuto.

O Ministro da Indústria e Tecnologia, *Walter Ruivo Pinto Gomes Rosa*.

(*Di. Repúb.*, 1.ª série, n.º 151, de 30/6/76.)

MINISTÉRIOS DA COOPERAÇÃO, DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA E DAS FINANÇAS

Decreto-Lei n.º 508/76

de 2 de Julho

O artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 38 968, de 27 de Outubro de 1952, na redacção que lhe foi dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 42 443, de 10 de Agosto de 1959, permitiu o assalariamento eventual do pessoal operário, maior de 21 anos, independentemente de possuírem as habilitações exigidas por lei.

Esta permissão foi, todavia, revogada, por força do artigo 47.º do Decreto-Lei n.º 49 410, de 24 de Novembro de 1969, pelas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 25.º do mesmo diploma, que estabeleceram as habilitações mínimas para o provimento em cargos públicos, prevendo-se apenas a possibilidade de recru-

tar pessoal operário sem as habilitações exigidas pela alínea b) do n.º 1 — 2.º ciclo liceal ou equivalente — desde que, através de provas práticas, demonstrassem aptidão para o exercício das respectivas funções.

Deste modo, a partir de 24 de Novembro de 1969, os operários sem habilitações ou com habilitações inferiores ao 2.º ciclo liceal, viram-se impedidos, por força do disposto no citado artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 49 410, de ingressar em cargos públicos ou de progredirem nas respectivas carreiras para além da letra S.

Na prática, contudo, manteve-se o recrutamento eventual do pessoal operário sem as habilitações legais.

Considerando que tal medida se torna hoje inviável, face ao que dispõe o artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 294/76, de 24 de Abril, pretende o presente diploma obviar à situação de discriminação em que se encontram os trabalhadores admitidos naquelas condições, após a publicação do Decreto-Lei n.º 49 410, sem esquecer, porém, que a Administração não pode prescindir de pessoal devidamente habilitado para a prossecução dos seus fins.

Nestes termos:

Usando da faculdade conferida pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea 3), da Lei Constitucional n.º 6/75, de 26 de Março, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º O artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 294/76, de 24 de Abril, passa a ter dois números, sendo o primeiro constituído pelo corpo do referido artigo e o segundo como segue:

Artigo 54.º

(Outras restrições no preenchimento de lugares)

1.

2. Poderão ser contratados além do quadro, até à letra S, independentemente das habilitações literárias, os trabalhadores assalariados ou em regime de prestação eventual de serviços que à data da entrada em vigor do presente diploma preenchem, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) Pertencam ao pessoal operário;
- b) Possuam mais de um ano de serviço a tempo completo;
- c) Desempenhem funções que correspondam de modo efectivo a necessidades permanentes dos serviços.

Art. 2.º O presente diploma entra em vigor na data da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — José Baptista Pinheiro de Azevedo — Vítor Manuel Trigueiros Crespo — Vasco Fernando Leote de Almeida e Costa — Francisco Salgado Zenha.

Promulgado em 21 de Junho de 1976.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

(Di. Repúb., 1.ª série, n.º 153, de 2/7/76.)

Bol. Minist. Trab., n.º 13, 15/7/76

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Secretaria-Geral

Tendo sido publicado com inexactidão no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 120, de 22 de Maio, o Decreto-Lei n.º 387/76, determino que se façam as seguintes rectificações:

No n.º 2 do preâmbulo, onde se lê: «... a um bónus de inalienabilidade ...», deve ler-se: «... a um ónus de inalienabilidade ...»

No n.º 3 do preâmbulo, onde se lê: «... ao seu agregado, o de ele, ...», deve ler-se: «... ao seu agregado e o de ele, ...»

No n.º 4 do preâmbulo, onde se lê: «... de ser do bónus legal, ...», deve ler-se: «... de ser do ónus legal, ...»

No n.º 5 do preâmbulo, onde se lê: «... durante dez anos, ...», deve ler-se: «... durante cinco anos, ...»

No n.º 2 da base xv, onde se lê: «... decorridos dez anos ...», deve ler-se: «... decorridos cinco anos ...», e onde se lê: «... ao fim daquele prazo de dez anos...», deve ler-se: «... ao fim daquele prazo sem prejuízo dos encargos fiscais a que pela redução do preço haja lugar.»

No n.º 1 da base xvii, onde se lê: «... nos termos da base xxx, ...», deve ler-se: «... nos termos do Código da Contribuição Predial, ...», e onde se lê: «... e o prazo de dez anos ...», deve ler-se: «... e o prazo de cinco anos. ...»

Presidência do Conselho de Ministros, 26 de Maio de 1976. — O Primeiro-Ministro, José Baptista Pinheiro de Azevedo.

(Di. Repúb., 1.ª série, n.º 154, de 3/7/76.)

MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS E DOS ASSUNTOS SOCIAIS

Decreto-Lei n.º 511/76

de 3 de Julho

O presente decreto-lei tem fundamentalmente como objectivo criar um sistema que assegure a cobrança das contribuições do regime geral de previdência de uma forma mais rápida e eficaz.

Com este objectivo introduzem-se algumas alterações nas obrigações a que estão sujeitas as entidades patronais abrangidas pelo regime geral de previdência.

Substitui-se a actual comunicação para efeitos de inscrição dos contribuintes pela participação do início do exercício da sua actividade. Consagra-se legalmente a prática do visto das comissões de trabalhadores nas folhas de ordenados ou salários e nas guias relativas ao pagamento das contribuições. Agravam-se as multas pela falta de inscrição e pela falta de entrega das folhas de ordenados ou salários.

Deixa de constituir transgressão a falta de pagamento das contribuições do regime geral de previdência, pelo que a sua cobrança coerciva será feita imediatamente através do processo executivo, elimi-

nando-se assim as formalidades complexas e morosas do processo de transgressão. Em contrapartida, passa-se a contar os juros de mora por cada mês do calendário ou fracção e confirma-se a aplicação das sanções previstas no artigo 453.º do Código Penal às entidades patronais que não efectuarem o pagamento das contribuições dos beneficiários descontadas nos respectivos salários e cometerem o crime de abuso de confiança.

Alarga-se para dez anos o prazo de prescrição das contribuições do regime geral de previdência.

Na intenção de uma cobrança mais eficaz das contribuições em dívida, confere-se aos Serviços de Justiça Fiscal competência para conhecer das execuções por falta de pagamento das contribuições do regime geral de previdência e, correlativamente também, das infracções resultantes da falta de participação do início da actividade e da falta de entrega das folhas de ordenados ou salários.

Estabelece-se, no entanto, que os processos pendentes nos tribunais do trabalho sigam os seus termos até final, a fim de evitar as incertezas e a perturbação que seriam provocadas pela transferência dos processos. Uma vez que a falta de pagamento das contribuições do regime geral de previdência deixa de constituir infracção punível, determina-se, por razões de economia processual, que os correspondentes processos de transgressão sigam como processos executivos.

Nestes termos:

Usando da faculdade conferida pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea 3), da Lei Constitucional n.º 6/75, de 26 de Março, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º — 1. As entidades patronais que forem abrangidas como contribuintes do regime geral de previdência participarão às caixas, para o efeito da sua própria inscrição, o início da sua actividade nos quinze dias subsequentes à data em que esse início se tiver verificado.

2. A participação deverá identificar a entidade patronal e os responsáveis pela sua administração ou gerência, com a indicação do ramo de actividade, sede ou domicílio e local ou locais de trabalho.

3. A falta de participação é punida com a multa de 1000\$ a 20 000\$.

Art. 2.º — 1. As entidades patronais que sejam contribuintes do regime geral de previdência efectuarão a entrega das folhas de ordenados ou salários e pagarão as respectivas contribuições dentro dos prazos regulamentares.

2. No caso de a entrega de folhas de ordenados ou salários ou o pagamento das contribuições serem efectuados mediante a utilização dos serviços dos correios, os prazos regulamentares considerar-se-ão cumpridos se a data do carimbo desses serviços não ultrapassar o último dia.

3. Quando os prazos terminem ao sábado, transfere-se o seu termo para o primeiro dia útil seguinte.

Art. 3.º As folhas de ordenados ou salários, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral de previdência, deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.

Art. 4.º A falta de entrega das folhas de ordenados ou salários dentro dos prazos regulamentares será punida com a multa de 1000\$ a 20 000\$.

Art. 5.º As entidades patronais que não efectuarem o pagamento das contribuições dos beneficiários do regime geral de previdência descontadas nos respectivos salários estarão sujeitas às sanções previstas no artigo 453.º do Código Penal, se houver abuso de confiança.

Art. 6.º — 1. Não constitui transgressão a falta de pagamento das contribuições do regime geral de previdência.

2. Expirados os prazos estabelecidos para pagamento das contribuições, são devidos juros de mora.

3. A taxa de juro de mora é de 1,5 % por cada mês do calendário ou fracção.

Art. 7.º — 1. As contribuições do regime geral de previdência prescrevem no prazo de dez anos.

2. A liquidação dos juros de mora não poderá ultrapassar os últimos cinco anos anteriores à data do pagamento da dívida sobre que incidirem.

Art. 8.º — 1. Compete aos Serviços de Justiça Fiscal conhecer das infracções constituídas pela falta de participação prevista no n.º 1 do artigo 1.º e pela falta de entrega oportuna das folhas de ordenados ou salários imposta pelo regime geral de previdência e das execuções por falta de pagamento das respectivas contribuições.

2. O processo relativo às infracções e às execuções a que se refere o número anterior rege-se pelo Código de Processo das Contribuições e Impostos.

Art. 9.º — 1. O processo executivo para a cobrança das contribuições do regime geral de previdência terá por base certidão extraída das folhas de ordenados ou salários, dos apuramentos feitos pela Inspecção do Trabalho, das sentenças, dos autos de conciliação ou transacção donde constem as remunerações e o tempo de trabalho, das informações fornecidas em boletins de inscrição, das declarações feitas e assinadas pelos contribuintes aos serviços de informação externa das caixas, dos documentos entregues aos trabalhadores pelos contribuintes no acto do pagamento das remunerações e de quaisquer outros elementos em poder das caixas comprovativos da prestação de trabalho de que resulte serem devidas contribuições.

2. A certidão deve indicar a entidade que a tiver extraído com a assinatura devidamente autenticada, data em que foi passada, nome e domicílio do devedor, proveniência da dívida e indicação, por extenso, do seu montante, da data a partir da qual são devidos juros de mora e da importância sobre que incidem.

Art. 10.º As certidões referidas no artigo anterior serão enviadas pelas caixas aos Tribunais de 1.ª Instância das Contribuições e Impostos de Lisboa ou do Porto ou às repartições de finanças, conforme o conceito da sede ou domicílio das entidades patronais.

Art. 11.º — 1. Os processos de transgressão por falta de pagamento de contribuições do regime geral de previdência e respectivos juros de mora actualmente pendentes seguem até final nos tribunais de

trabalho como processos executivos, tendo como base a participação e nos termos próprios das execuções baseadas em título diverso de sentença de condenação em quantia certa, não sendo devidas custas nem imposto de justiça pelo processado como transgressão.

2. Se já tiver havido sentença condenatória, o executado poderá deduzir oposição no prazo de vinte dias a contar da publicação do presente diploma, não havendo lugar a nova citação.

3. Estando instaurada a execução por custas que envolva contribuições e juros de mora, continuará até final nos tribunais de trabalho, segundo os termos deste tipo de execução.

Art. 12.º Os processos executivos por falta de pagamento de contribuições do regime geral de previdência actualmente pendentes prosseguirão os seus termos até final nos tribunais do trabalho.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — José Baptista Pinheiro de Azevedo — João de Deus Pinheiro Farinha — Francisco Salgado Zenha — Rui Manuel Parente Chancerelle de Machete.

Promulgado em 21 de Junho de 1976.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

(Di. Repúb., 1.ª série, n.º 154, de 3/7/76.)

MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS E DOS ASSUNTOS SOCIAIS

Decreto-Lei n.º 512/76

de 3 de Julho

O presente diploma tem por objectivo definir as garantias que assistem aos créditos por contribuições do regime geral de previdência e aos respectivos juros de mora, por forma a acautelar mais eficazmente os interesses da população beneficiária.

Com esta intenção, são graduados logo a seguir aos do Estado os privilégios mobiliários gerais e os privilégios imobiliários de que os créditos às caixas gozam e estabelece-se para esses créditos a garantia de hipoteca legal sobre os imóveis existentes no património das entidades patronais nos mesmos termos que a contribuição predial. O privilégio mobiliário geral prevalece sobre qualquer penhor, ainda que de constituição anterior.

Responsabilizam-se pessoal e solidariamente os administradores ou gerentes e ainda os membros do conselho fiscal das sociedades de responsabilidade limitada pela falta de pagamento das contribuições do regime geral de previdência e pelas multas por falta de participação de início do exercício de actividade e por falta de entrega de folhas de ordenados ou salários impostas pelo mesmo regime, embora esta responsabilidade só seja exigível a partir de 1 de Outubro do corrente ano.

Na mesma ordem de acautelamento dos interesses dos beneficiários, estabelece-se um regime de responsabilidade solidária do adquirente do estabelecimento com o transmitente pelas contribuições do regime geral

de previdência em dívida à data da transmissão, admitindo-se, obviamente, que os interessados na transmissão se certifiquem previamente da existência de eventuais dívidas.

Nestes termos:

Usando da faculdade conferida pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea 3), da Lei Constitucional n.º 6/75, de 26 de Março, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º — 1. Os créditos pelas contribuições do regime geral de previdência e os respectivos juros de mora gozam de privilégio mobiliário geral, graduando-se logo após os créditos referidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 747.º do Código Civil.

2. Este privilégio prevalece sobre qualquer penhor, ainda que de constituição anterior.

Art. 2.º Os créditos pelas contribuições do regime geral de previdência e respectivos juros de mora gozam de privilégio imobiliário sobre os bens imóveis existentes no património das entidades patronais à data da instauração do processo executivo, graduando-se logo após os créditos referidos no artigo 748.º do Código Civil.

Art. 3.º O pagamento das contribuições do regime geral de previdência será também garantido por hipoteca legal sobre os imóveis existentes no património das entidades patronais nos mesmos termos que a contribuição predial.

Art. 4.º O regime estabelecido no artigo 16.º do Código de Processo das Contribuições e Impostos é aplicável à falta de pagamento das contribuições do regime geral de previdência e às multas por falta de participação estabelecida no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 511/76, de 3 de Julho, e por falta de entrega das folhas de ordenados ou salários impostas pelo mesmo regime.

Art. 5.º O adquirente, por qualquer título do estabelecimento onde exerçam ou tenham exercido a sua actividade trabalhadores abrangidos pelo regime geral de previdência, é solidariamente responsável com o transmitente pelas contribuições e juros de mora em dívida à data da transmissão e resultantes das prestações de trabalho no estabelecimento em causa.

Art. 6.º — 1. O interessado na aquisição por qualquer título da qualidade de sócio de uma sociedade, bem como na transmissão por qualquer título de um estabelecimento, pode requerer à caixa ou às caixas em cujo âmbito se encontrem abrangidos os trabalhadores que prestam ou prestaram serviço na sociedade ou no estabelecimento que lhe sejam passadas certidões comprovativas de eventuais dívidas de contribuições do regime geral de previdência.

2. As certidões deverão ser passadas no prazo máximo de dez dias a partir da data em que tenham sido requeridas.

Art. 7.º — 1. O presente diploma entra em vigor na data da publicação sem prejuízo do disposto no n.º 2

2. O artigo 4.º do presente diploma aplicar-se-á às contribuições do regime geral de previdência que forem devidas a partir de 1 de Outubro de 1976.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — José Baptista Pinheiro de Azevedo — João de Deus Pinheiro Farinha — Francisco Salgado Zenha — Rui Manuel Parente Chancerelle de Machete.

Promulgado em 21 de Junho de 1976.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

(Di. Repúb., 1.ª série, n.º 154, de 3/7/76.)

MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS E DOS ASSUNTOS SOCIAIS

Decreto-Lei n.º 513/76

de 3 de Julho

O presente diploma tem em vista permitir a regularização da situação das entidades patronais que devam presentemente contribuições do regime geral de previdência, bem como os respectivos juros de mora.

Com esta intenção deixam de ser exigíveis juros de mora às entidades patronais que à data da publicação do presente diploma tenham já efectuado o pagamento das contribuições ou venham a efectuar-lo no prazo de sessenta dias. Amnistiam-se também as transgressões resultantes da falta de entrega das folhas de ordenados ou salários, imposta pelo regime geral de previdência, desde que a sua entrega se verifique no prazo de trinta dias.

Admite-se, na sequência de orientação já definida por via administrativa, que as caixas concedam aos contribuintes a faculdade do pagamento das contribuições, multas e juros de mora em prestações mensais, até ao máximo de quarenta e oito, devendo neste caso ser requerida pelas caixas a suspensão da instância em relação aos processos actualmente pendentes.

Consagra-se o princípio de que a regularização do pagamento das contribuições do regime geral de previdência devidas pelas empresas nacionalizadas e pelas empresas assistidas pelo Estado ou com a sua intervenção ao abrigo do Decreto-Lei n.º 660/74, de 25 de Novembro, e legislação subsequente seja feita de acordo com o despacho conjunto emanado dos Ministérios da Tutela, das Finanças e dos Assuntos Sociais.

Nestes termos:

Usando da faculdade conferida pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea 3), da Lei Constitucional n.º 6/75, de 26 de Março, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo 1.º — 1. Ficam isentos do pagamento de juros de mora os contribuintes do regime geral de previdência que à data da publicação do presente diploma tenham pago as respectivas contribuições ou venham

a proceder ao seu pagamento no prazo de sessenta dias a contar dessa data.

2. No caso de os processos estarem em curso no tribunal, ficarão os contribuintes igualmente isentos das respectivas custas desde que se verifiquem as condições previstas no número anterior.

3. Em nenhum caso haverá lugar à restituição de custas, multas ou juros de mora já pagos.

Art. 2.º — 1. São amnistiadas as transgressões resultantes da falta de entrega das folhas de ordenados ou salários e cometidas até à data da publicação do presente diploma pelos contribuintes do regime geral de previdência, desde que a sua entrega se verifique no prazo de trinta dias a contar dessa data.

2. Em nenhum caso haverá lugar à restituição de multas já pagas.

Art. 3.º — 1. As caixas poderão conceder aos contribuintes do regime geral de previdência que tenham contribuições em dívida à data da publicação do presente diploma o seu pagamento em prestações, bem como das respectivas multas e juros de mora vencidos.

2. O pagamento poderá ser realizado num máximo de quarenta e oito prestações mensais e iguais.

3. O pagamento em prestações será requerido pelos contribuintes, devendo os pedidos ser subscritos conjuntamente pelas respectivas administrações ou gerências e pelas comissões de trabalhadores, se as houver.

4. Os despachos de deferimento fixarão o montante das prestações mensais em dívida, sendo comunicados por escrito aos contribuintes.

5. A falta de pagamento de qualquer prestação determina o vencimento imediato de todas as restantes.

6. Os requerimentos referidos no n.º 3 serão apresentados no prazo de sessenta dias a contar da publicação do presente diploma.

Art. 4.º Em relação aos processos actualmente pendentes em tribunal contra contribuintes que requeiram às caixas o pagamento das contribuições em prestações, deverão as caixas requerer a suspensão da instância, desde que os valores relativos às contribuições, às multas e aos juros de mora constem dos despachos referidos no n.º 4 do artigo anterior.

Art. 5.º A regularização do pagamento das contribuições do regime geral de previdência devidas pelas empresas nacionalizadas e pelas empresas assistidas pelo Estado ou com a sua intervenção ao abrigo do Decreto-Lei n.º 660/74, de 25 de Novembro, e legislação subsequente será feita de acordo com despachos emanados dos Ministérios da Tutela, das Finanças e dos Assuntos Sociais.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros — José Baptista Pinheiro de Azevedo — João de Deus Pinheiro Farinha — Francisco Salgado Zenha — Rui Manuel Parente Chancerelle de Machete.

Promulgado em 21 de Junho de 1976.

Publique-se.

O Presidente da República, FRANCISCO DA COSTA GOMES.

(Di. Repúb., 1.ª série, n.º 154, de 3/7/76.)

**MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS,
DA INDÚSTRIA E TECNOLOGIA
E DOS TRANSPORTES E COMUNICAÇÕES**

Despacho

Considerando que a CP para continuar o plano de reapetrechamento em material ferroviário moderno vai encomendar um número considerável de unidades ferroviários, incluindo unidades triplas, unidades quádruplas e locomotivas;

Considerando que a indústria metalo-mecânica pesada nacional e a indústria eléctrica se encontram numa situação deveras preocupante, no que se refere a falta de carga.

Considerando que algumas destas empresas estão adequadamente equipadas para poder fabricar uma grande parte do material e dos equipamentos, bem como fazer a construção e montagem destas unidades;

Determina-se:

a) Que a Sorefame constitua um grupo, integrando outras empresas nacionais, com vista a estar habilitada ao fornecimento das unidades que a CP vai adquirir, com o máximo de participação nacional;

b) Que entre o grupo assim constituído e a CP se iniciem imediatamente conversações, com vista a determinar as técnicas mais adequadas para escolher a par-

ticipação de eventuais empresas estrangeiras licenciadoras;

c) Que a CP, logo que tenha definido, em quantidade e características, o seu plano de reapetrechamento, inicie com o grupo referido em a), chefiado pela Sorefame, negociações tendentes a proporcionar à indústria nacional o máximo de possibilidades no acesso ao fabrico e ao fornecimento dos equipamentos incluídos no mesmo plano;

d) Que este despacho não seja aplicável às locomotivas em vias de aquisição;

e) Que os representantes das Secretarias de Estado dos Investimentos Públicos, dos Transportes e Comunicações e da Indústria Pesada, a nomear oportunamente, constituam um grupo de trabalho encarregado de acompanhar as negociações a estabelecer entre a CP e o grupo encabeçado pela Sorefame.

Ministérios das Finanças, da Indústria e Tecnologia e dos Transportes e Comunicações, 23 de Junho de 1976. — Pelo Ministro das Finanças, *Vitor Manuel Ribeiro Constâncio*, Secretário de Estado do Planeamento e do Orçamento. — O Ministro da Indústria e Tecnologia, *Walter Ruivo Pinto Gomes Rosa*. — O Ministro dos Transportes e Comunicações, *José Augusto Fernandes*.

(Di. Repúb., 2.ª série, n.º 154, 3 de Julho de 1976.)

TRABALHO

A. REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

1. DESPACHOS

Criação, em Setúbal, de um centro de consulta jurídica e técnica aos serviços regionais do Ministério implantados na região sul

Considerando a conveniência de dotar os serviços regionais do Ministério do apoio necessário a uma progressiva descentralização, dentro, aliás, da linha tendencial programática e superiormente definida, por forma a aproximar os centros de decisão dos seus destinatários legítimos, determino que:

1 — Seja criado, em Setúbal, um centro de consulta jurídica e técnica aos serviços regionais do Ministério implantados na região sul.

2 — Seja incumbido da respectiva orientação o licenciado Carlos Manuel de Faria e Almeida Santos, que, no desempenho das funções referidas, deverá manter estreito contacto com os órgãos de coordenação, concepção e apoio do Ministério e com os departamentos directamente dependentes do Ministro.

Ministério do Trabalho, 23 de Abril de 1976. —
O Ministro do Trabalho, *João Pedro Tomás Rosa*.

Autorização de a comissão administrativa da Siderurgia Nacional, E. P., negociar a revisão do ACT para esta empresa — Despacho conjunto dos Ministros da Indústria e Tecnologia e do Trabalho

Para que o processo de revisão da regulamentação colectiva de trabalho em vigor para a Siderurgia Nacional, E. P., possa prosseguir normalmente, torna-se necessário definir sem margem para dúvida qual a entidade legalmente competente para, pela parte do Estado, celebrar esta convenção colectiva.

A legitimidade para tal é cometida pela alínea *d*) do n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, aos membros dos conselhos de gerência ou órgãos equiparados das empresas nacionalizadas.

No caso da Siderurgia Nacional, E. P., os poderes inerentes à função de gestão estão atribuídos a uma comissão administrativa, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 205-F/75, de 16 de Abril, que a nacionalizou. A prática de alguns dos actos que integram essa gestão, como os que dizem respeito a gestão do pessoal, nomeadamente a definição do estatuto dos trabalhadores, encontra-se condicionada a autorização por despacho conjunto dos Ministros da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, nos termos do n.º 2 do mesmo artigo 7.º e ainda da alínea *g*) do n.º 2

e o n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 260/76, de 8 de Abril, que contém as bases gerais do regime das empresas públicas, nas quais se integram as empresas nacionalizadas.

Considerando o que acima foi exposto e nos termos do n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 205-F/75, de 16 de Abril, é autorizada a comissão administrativa da Siderurgia Nacional, E. P., a praticar todos os actos

necessários à revisão do acordo colectivo de trabalho actualmente em vigor na empresa.

Ministérios da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 18 de Maio de 1976. — Pelo Ministro da Indústria e Tecnologia, *Fernando Henriques Marques Videira*, Secretário de Estado da Energia e Minas. — O Ministro do Trabalho, *João Pedro Tomás Rosa*.

Interpretação da base LXII, alínea a), da PRT para os futebolistas profissionais

Verifica-se que a base LXIII da PRT para os futebolistas profissionais não é expressa e clara quanto à atribuição aos órgãos jurisdicionais da FPF de competência para a apreciação e resolução dos problemas decorrentes da existência ou inexistência do direito de um clube à indemnização por outros, referido na alínea a) da base LXII da mesma portaria.

Nestes termos, tendo em conta que deste facto derivam situações de *impasse*, dadas as dúvidas que se pos-

sam deparar aos órgãos jurisdicionais da referida FPF, esclarece-se o seguinte:

São os órgãos jurisdicionais da FPF quem tem competência para apreciar a existência do direito de um clube à indemnização por outro, referido na alínea a) da base LXII da portaria de regulamentação de trabalho para os futebolistas profissionais.

Secretarias de Estado do Trabalho e dos Desportos e Juventude, 1 de Junho de 1976. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*. — O Secretário de Estado dos Desportos e Juventude, *António José de Almeida Silva Graça*.

Aplicação do Decreto-Lei n.º 207-B/75 aos aumentos acordados entre a administração e a comissão de trabalhadores da Medicamenta, S. A. R. L.

Nos termos do n.º 3 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 207-B/75, de 17 de Abril, e da resolução do Conselho de Ministros de 10 de Julho de 1975, considerando que a estabilidade económica da empresa permite comportar os encargos inerentes aos acréscimos salariais acordados, os quais, nessa medida, não se enquadram em qualquer dos actos lesivos da economia nacional que o citado diploma visou impedir, esclarece-se que os aumentos acordados entre a administra-

ção e a comissão de trabalhadores da Medicamenta, S. A. R. L., não se encontram abrangidos pela previsão do n.º 1 do artigo 1.º da referida disposição legal.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 2 de Junho de 1976. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Luis Filipe de Moura Vicente*.

Aplicação do Decreto-Lei n.º 207-B/75 aos aumentos acordados entre a administração e a comissão de trabalhadores da Tecnifar, Indústria Técnica Farmacêutica, S. A. R. L.

Nos termos do n.º 3 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 207-B/75, de 17 de Abril, e da resolução do Conselho de Ministros de 10 de Julho de 1975, considerando que a estabilidade económica da empresa permite comportar os encargos inerentes aos acréscimos salariais acordados, os quais, nessa medida, não se enquadram em qualquer dos actos lesivos da economia nacional que o citado diploma visou impedir, esclarece-se que os aumentos acordados entre a administra-

ção e a comissão de trabalhadores da Tecnifar, Indústria Técnica Farmacêutica, S. A. R. L., não se encontram abrangidos pela previsão do n.º 1 do artigo 1.º da referida disposição legal.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 2 de Junho de 1976. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Luis Filipe de Moura Vicente*.

Aplicação do Decreto-Lei n.º 207-B/75 aos aumentos acordados entre a administração e a comissão de trabalhadores dos Estabelecimentos Barral, L.^{da}

Nos termos do n.º 3 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 207-B/75, de 17 de Abril, e da resolução do Conselho de Ministros de 10 de Julho de 1975, considerando que a estabilidade económica da empresa permite comportar os encargos inerentes aos acréscimos salariais acordados, os quais, nessa medida, não se enquadram em qualquer dos actos lesivos da economia nacional que o citado diploma visou impedir, esclarece-se que os aumentos acordados entre a administra-

ção e a comissão de trabalhadores dos Estabelecimentos Barral, L.^{da}, não se encontram abrangidos pela previsão do n.º 1 do artigo 1.º da referida disposição legal.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Tecnologia, 2 de Junho de 1976. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Luis Filipe de Moura Vicente*.

Criação de uma comissão para estudo de uma PRT para a indústria de fabricação de papel

Considerando que as negociações para o CCT vertical das indústrias de papel e cartonagens têm vindo a arrastar-se há mais de um ano;

Considerando que a associação patronal do sector não conseguiu formular, devido a razões de ordem interna, uma única vontade que a representasse e obrigasse, em consequência do que várias empresas já negociaram e subscreveram um ACT com os sindicatos interessados;

Considerando que tal situação, a manter-se, provocaria desigualdade entre trabalhadores do mesmo sector, para obstar à qual vai ser emitida uma portaria de extensão do clausulado a todas as empresas do sector;

Considerando que o referido ACT não foi negociado nem subscrito por nenhuma das empresas dos grupos III e IV, definidos de acordo com a classificação da convenção anterior, e que são as mais débeis economicamente, pelo que já dispunham de tabelas salariais mais favoráveis;

Considerando finalmente que nenhuma das empresas que utilizam exclusivamente o sistema de secagem ao ar negociou e subscreveu o ACT e que mercê dos

seus processos técnicos carecem de especial atenção no que se refere ao horário de trabalho;

Assim, não devem as tabelas salariais do ACT ser estendidas às empresas dos grupos III e IV e igualmente o horário de trabalho não deve ser estendido às empresas que utilizam o método da secagem ao ar, mas sim devem estes aspectos ser regulados por portaria de regulamentação de trabalho.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, é criada uma comissão técnica para o efeito de elaboração dos estudos preparatórios da referida PRT que regule os aspectos referidos, e que terá a composição seguinte:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá.

Representantes do Ministério da Indústria e Tecnologia.

Três representantes das empresas dos grupos III, IV e secagem ao ar.

Três representantes das associações sindicais.

Ministério do Trabalho, 8 de Junho de 1976. — O Ministro do Trabalho, *João Pedro Tomás Rosa*.

Reintegração, ao serviço da firma Ferreira & Reis, L.^{da}, de dezasseis trabalhadoras afastadas

Considerando que das conclusões do inquérito feito à firma Ferreira & Reis, L.^{da}, com sede em Vila Nova de Famalicão, se demonstra que não existe qualquer facto ou factos que constituam justa causa de despedimento;

Considerando que existe uma oposição frontal dos restantes trabalhadores da firma à reentrada e retomada do serviço das dezasseis trabalhadoras afastadas;

Considerando ainda que a entidade patronal, como resulta do inquérito, declarou não reconhecer ter existido qualquer infracção disciplinar, nem preten-

der, por isso, exercer a sua competência neste domínio, até por que, da sua parte, se dispõe a aceitar o regresso das trabalhadoras afastadas aos seus postos de trabalho, concluindo-se, pois, que o acto de afastamento das dezasseis trabalhadoras identificadas no inquérito é, nos termos legais, inexistente e sem nenhum valor jurídico ou de facto;

Determino, ao abrigo e em aplicação do disposto no Decreto-Lei n.º 471/76, de 14 de Junho, o seguinte:

1.º Confirmo a inexistência jurídica do afastamento das dezasseis trabalhadoras constantes do in-

quérito, pois que nem foi invocado nem existem quaisquer motivos juridicamente válidos para esse mesmo afastamento, nomeadamente factos constitutivos da justa causa;

2.º Igualmente confirmo a inexistência jurídica do afastamento com alegação de justa causa levado a cabo pela entidade patronal, já que o mesmo se baseia em motivos políticos ou ideológicos;

3.º Em consequência, são reintegradas ao serviço da firma Ferreira & Reis, L.^{da}, as dezasseis trabalhadoras afastadas;

4.º Qualquer acto de resistência ou desobediência a esta resolução será punido nos termos da lei penal;

5.º As delegações da Secretaria de Estado do Porto e Braga deverão efectuar as diligências necessárias junto dos trabalhadores, sindicatos e entidade patronal para o cumprimento deste despacho;

6.º Os trabalhadores devem ser pagos, imediatamente, dos seus vencimentos em atraso e, se surgir alguma dificuldade, o Ministério do Trabalho, através de fundo adequado, emprestará, a título excepcional, os montantes dos salários em atraso;

7.º Notifique-se deste despacho a entidade patronal, na pessoa do seu representante legal, os trabalhadores, um por um, e os sindicatos que representam os trabalhadores afastados, através das delegações da Secretaria de Estado do Trabalho no Porto e em Braga, que, para o efeito, deverão, se for necessário, utilizar os serviços das forças militarizadas das respectivas áreas, requisitadas nos termos do Decreto-Lei n.º 39 497, de 31 de Dezembro de 1953, e do Decreto-Lei n.º 39 550, de 26 de Fevereiro de 1954, conforme o caso.

Ministério do Trabalho, 23 de Junho de 1976. —
O Ministro do Trabalho, *João Pedro Tomás Rosa*.

Disposições sobre o preenchimento dos mapas de pessoal criados pelo Decreto-Lei n.º 479/76

Considerando o lapso de tempo decorrido entre a publicação no *Diário da República* do Decreto-Lei n.º 479/76, de 16 de Junho, e a data inicialmente prevista para a entrega do mapa anual (modelo n.º 2) constante do citado diploma legal (20 de Abril), e tendo em conta que neste momento houve entidades que já preencheram os mapas anuais relativos a 1976, determina-se que no ano em curso todas as entidades públicas ou privadas abrangidas pelo Decreto-Lei n.º 479/76 que ainda não fizeram entrega dos mapas anuais devidamente preenchidos aguardem que seja comunicada a data para o seu preenchimento, bem como a divulgação da forma como poderão ser adquiridos os respectivos impressos.

Mais se determina que:

a) A cópia do mapa anual (modelo n.º 2) destinada à Direcção-Geral do Trabalho seja,

fora do distrito de Lisboa, enviada às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho a que as entidades públicas ou privadas estejam adstritas;

b) Fica, por ora, sem efeito a entrega do mapa mensal (modelo n.º 1) à Direcção-Geral do Trabalho;

c) A cópia anual (modelo n.º 2) destinada à Secretaria de Estado do Emprego passará, por ora, a ser enviada ao Serviço de Estatística do Ministério do Trabalho.

Ministério do Trabalho, 1 de Julho de 1976. —
O Secretário de Estado do Emprego, *Manuel Alfredo Tito de Moraes*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*.

Instauração de um inquérito às actividades dos elementos da actual comissão de trabalhadores da ECA

1 — Considerando que:

1.1 — A empresa Eca — Empresa de Concentrados de Alvalade, S. A. R. L., é uma sociedade com capitais privados e com intervenção estatal;

1.2 — A referida empresa foi gerida de forma anárquica e antieconómica desde a data da intervenção

estatal, em 12 de Junho de 1965 até 31 de Março de 1976, por uma comissão administrativa composta por Francisco Maria Pereira do Ó Pacheco e José Domingos Gonçalves, coadjuvada por elementos de uma comissão de trabalhadores eleita de forma muito controversa, em vez de dois elementos de uma comissão

de trabalhadores verdadeiramente representativa, conforme estava no espírito do despacho;

1.3 — A actual comissão de trabalhadores não goza da aceitação dos trabalhadores fabris da empresa, impondo-lhes decisões dos trabalhadores camponeses da mesma e de indivíduos que lhe são estranhos, muitas vezes de forma violentamente repressiva;

1.4 — A comissão de trabalhadores, constituída por Deolinda Baía, Carlos Furtado, António Pereira, Joaquim da Silva Calapez e João da Palma Guerreiro Gonçalves, tem dado provimento e cobertura a actos que ofendem frontalmente as liberdades públicas e os direitos mais elementares dos trabalhadores e do povo, que são o direito ao emprego, a liberdade de expressão, o direito à defesa nos pleitos disciplinares e judiciais, etc.;

1.5 — Foram coniventes com a ex-comissão administrativa e com a comissão de trabalhadores, em práticas dolosas, outros trabalhadores;

1.6 — Se têm avolumado os débitos e os encargos da firma, sem a respectiva contrapartida de receitas, com incumprimento de obrigações e o não pagamento à banca, aos seareiros, rendeiros e pequenos proprietários das dívidas atrasadas;

1.7 — A contabilidade da firma não está convenientemente relevada, actualizada e documentada, com manifesto prejuízo dos actos de gestão;

1.8 — Foi incorrecta a gestão económica, financeira e técnica da empresa da ex-comissão administrativa;

1.9 — Há indicações de que foram utilizadas as instalações, o equipamento, as ferramentas e outros meios materiais e humanos em proveito de interesses ou entidades estranhas à empresa;

1.10 — Foram afastados da empresa vários trabalhadores, sem que se tivessem respeitado os mais elementares direitos humanos consignados na Carta Universal dos Direitos do Homem, na Lei Constitucional, na Constituição Política de 1976, na lei em geral e na contratação colectiva;

1.11 — Tem havido constantes ingerências de células ou núcleos partidários na empresa com proveitos a favor de interesses pouco claros alheios aos trabalhadores;

1.12 — Houve actos de violência, psíquica e física, com suspeita de haver, pelo menos, um caso mortal, segundo parece, por influência directa ou indirecta de elementos pertencentes a ou coniventes com a ex-comissão administrativa e com a comissão de trabalhadores tendentes à prossecução de objectivos que contrariam a Lei da Reforma Agrária;

1.13 — Não é possível gerir correctamente uma empresa sem haver um plano, uma organização e méto-

dos de gestão com um mínimo de racionalidade económica e de paz social;

1.14 — Houve tentativas de chantagem junto dos representantes do Ministério do Trabalho no sentido de obstruir as suas funções;

2 — Determina-se:

2.1 — A imediata instauração de um inquérito às actividades dos elementos da actual comissão de trabalhadores da ECA, Deolinda Baía, Carlos Furtado, António Pereira, Joaquim da Silva Calapez e João da Palma Guerreiro Gonçalves, por uma comissão integrada por elementos do Ministério do Trabalho e do Ministério da Agricultura e Pescas;

2.2 — A imediata suspensão de Rogério de Brito do Centro da Reforma Agrária de Alcácer do Sal, com abertura de um inquérito às suas actividades;

2.3 — A instauração de um processo disciplinar ao trabalhador da ECA Fernando Baptista Alves de Carvalho, por obstrução ao serviço público e à actividade do inquiridor do Ministério do Trabalho Leonel Luís dos Santos Vicente;

2.4 — A reintegração nos antigos postos de trabalho dos trabalhadores da ECA que, coercivamente, tenham sido deslocados para outros postos de trabalho, com integração dos direitos que lhes haviam sido retirados;

2.5 — A restituição ao porteiro Manuel Perpétua Banza da habitação que lhe havia sido distribuída;

2.6 — Submeter à imediata apreciação da Comissão de Análise e Estudo dos Problemas Surgidos com a Aplicação da Lei da Reforma Agrária o problema das terras da ECA anteriormente exploradas por pequenos seareiros e rendeiros;

2.7 — Um inquérito aos actos de gestão da anterior comissão administrativa da ECA e, particularmente, o arrolamento de todo o activo e passivo da empresa e auditoria de todos os livros de contabilidade e demais documentação que justifique os movimentos patrimoniais desde a data da intervenção estatal, a levar a efeito por uma comissão nomeada pelo Ministro da Agricultura e Pescas;

2.8 — Que seja dado conhecimento ao Ministério Público de tudo o que constitua matéria de processo-crime;

2.9 — Que este despacho entre imediatamente em vigor.

Ministérios do Trabalho, da Agricultura e Pescas e das Finanças, 2 de Julho de 1976. — O Ministro do Trabalho, *João Pedro Tomás Rosa*. — O Ministro da Agricultura e Pescas, *António Poppe Lopes Cardoso*. — O Ministro das Finanças, *Francisco Salgado Zenha*.

2. PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para trabalhadores eventuais do porto de Lisboa inscritos nos Sindicatos dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal, dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal e dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal

Considerando que a portaria de 19 de Janeiro de 1976, publicada no *Boletim*, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1976, do Ministério do Trabalho, terminou a sua vigência em 18 de Abril de 1976;

Considerando ter a mesma sido prorrogada até ao fim de Maio do corrente ano por portaria de 31 de Maio;

Considerando que a base XXI da portaria de 19 de Janeiro de 1976 expressamente previa a obrigatoriedade da sua revisão findo o prazo da respectiva vigência;

Constituído um grupo de trabalho para proceder aos estudos necessários à referida revisão, atentas as suas recomendações e as das associações sindicais e de empregadores interessadas;

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros do Trabalho e dos Transportes e Comunicações e Secretário de Estado do Planeamento, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, o seguinte:

BASE I

1. É garantido aos trabalhadores eventuais dos portos de Lisboa, Douro/Leixões e Setúbal, inscritos nos Sindicatos dos Conferentes de Cargas Marítimas de Importação e Exportação dos Distritos de Lisboa e Setúbal, dos Estivadores do Porto de Lisboa e Centro de Portugal, dos Trabalhadores do Tráfego Portuário de Lisboa e Centro de Portugal, Nacional dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto, Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto, Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros-Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto, dos Estivadores e Barqueiros do Distrito de Setúbal e Nacional dos Descarregadores de Mar e Terra do Distrito de Setúbal o direito ao salário nos termos e condições da presente portaria.

2. Por simples despacho conjunto dos Secretários de Estado do Trabalho e da Marinha Mercante, logo que apurados os necessários elementos, será o disposto no número anterior tornado extensivo aos restantes portos do País.

BASE II

1. São titulares do direito a que se refere a base anterior os trabalhadores designados como eventuais nas convenções colectivas de trabalho aplicáveis ao trabalho portuário nas zonas de jurisdição das respectivas administrações ou juntas dos portos.

2. Beneficiam igualmente da garantia de salários os trabalhadores designados como «privativos» que, nos

termos dos respectivos contratos individuais de trabalho, não tenham assegurado o direito ao pagamento do seu salário em todos os dias úteis do mês.

BASE III

A garantia de salário traduz-se na concessão de um subsídio de presença igual à diferença entre a totalidade das remunerações auferidas pelo trabalhador, excluídos todos e quaisquer subsídios sempre e na medida em que não atinjam mensalmente o montante resultante da fórmula: salário diário da respectiva categoria profissional $\times 75\% \times 30$ dias.

BASE IV

1. Para efeito do disposto na base anterior, é criado em cada um dos portos abrangidos um fundo de garantia salarial, que é constituído pela receita resultante da contribuição de 5% sobre a retribuição, normal ou extraordinária, paga diariamente aos trabalhadores recrutados à escala, desconto este a ser suportado exclusivamente pelas entidades empregadoras e a ser depositado nos termos a definir pela Direcção de Serviços de Emprego.

2. Eventuais déficits serão cobertos por subsídios reembolsáveis do Fundo de Desemprego.

3. Os fundos de garantia salarial são administrados conforme regras a definir por acordo entre a Secretaria de Estado do Emprego e a Federação dos Sindicatos Portuários.

BASE V

1. Qualquer trabalhador que não compareça ao primeiro conto de cada dia ou que, comparecendo, se recuse injustificadamente a trabalhar não poderá ser considerado nos contos seguintes sem que o sejam todos os outros que tenham comparecido àquele e não tenham sido recrutados por falta de trabalho.

2 — São considerados motivos justificados de escusa a deficiente condição física devidamente comprovada pela caixa de previdência ou companhia seguradora.

BASE VI

Um trabalhador só pode ser recrutado em mais do que um conto por dia se as respectivas escalas tiverem rodado totalmente.

BASE VII

1 — O subsídio de presença é pago mensalmente, até ao dia 5 do mês seguinte àquele a que respeita.

2 — Têm direito ao subsídio de presença os trabalhadores que, tendo comprovadamente comparecido ao primeiro e segundo contos diários, não tenham sido recrutados desde que, no período de cada mês civil, hajam registado o mínimo de vinte dias de presença efectiva.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, são equiparadas a dia de presença efectiva as faltas dadas por motivo de férias e feriados, doença, acidente e cumprimento de obrigações sindicais devidamente comprovadas.

4 — A prova de presença aos contos é feita mediante documento a enviar mensalmente pelos sindicatos à Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores Portuários.

BASE VIII

Enquanto não forem fixados os contingentes de mão-de-obra portuária com expressa concordância dos sindicatos, fica vedada a possibilidade de neles se efectuar a inscrição de novos associados.

BASE IX

É vedado às empresas diminuir as garantias de trabalho concedidas aos eventuais designados como «privativos» que actualmente lhes prestem serviço.

BASE X

1 — A violação do disposto no n.º 4 da base IV e na base IX sujeita o empregador à multa de 5000\$ a 20 000\$ por cada trabalhador em relação ao qual se verifique a infracção.

2 — No caso de reincidência, a multa não poderá ser inferior ao dobro da aplicada pela primeira infracção.

3 — O montante das multas reverte para o fundo de garantia salarial criado pela presente portaria.

BASE XI

A denúncia das infracções pode ser feita por escrito por qualquer interessado à Inspecção do Tra-

balho e deve ser acompanhada dos elementos de prova julgados convenientes.

BASE XII

1 — A presente portaria entra em vigor a partir de 1 de Junho de 1976, devendo ser revista ao fim de três meses, com vista a se estudar a possibilidade de alteração para 100 % a percentagem a que se refere a base III, possibilidade essa que dependerá unicamente da viabilidade financeira do Fundo de Garantia Salarial em função das suas receitas próprias.

2 — A percentagem de 100 % poderá, porém, ser reduzida a nível nunca inferior ao previsto na base III se tal vier a tornar-se necessário para salvaguarda do equilíbrio financeiro dos fundos de garantia salarial, e pelo tempo estritamente indispensável.

3 — Quando se verifique o condicionalismo previsto no n.º 2, os fundos de garantia salarial assegurarão retroactivamente o pagamento das diferenças resultantes da redução da percentagem.

BASE XIII

Uma percentagem de 50 % de eventuais saldos positivos mensais dos fundos de garantia salarial destina-se ao reembolso dos subsídios previstos no n.º 2 da base IV da presente portaria, bem como em correspondente preceito da portaria de 19 de Janeiro de 1976.

BASE XIV

A partir da entrada em vigor da presente portaria é revogada a de 24 de Fevereiro de 1975 respeitante à instituição de subsídio de presença para os portos do Douro e Leixões.

Ministérios do Trabalho e dos Transportes e Comunicações e Secretaria de Estado do Planeamento, 1 de Junho de 1976. — Pelo Ministro do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*, Secretário de Estado do Trabalho. — Pelo Ministro dos Transportes e Comunicações, *Fernando Grilo de Lima Pinheiro*, Secretário de Estado da Marinha Mercante. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Vitor Manuel Ribeiro Constâncio*.

3. PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE do CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os Sindicatos Nacionais dos Operários da Indústria de Curtumes e Ofícios Correlativos dos Distritos do Porto, Braga e Santarém.

De harmonia com o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, para efeitos do n.º 4 do mesmo artigo, torna-se público que se projecta a emissão de uma portaria de extensão da convenção colectiva em epígrafe publicada nesta data.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 do mesmo artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, tornará a con-

venção extensiva a todas as empresas exercendo no continente as actividades de curtumes, correias de transmissão e seus derivados, tacos de tecelagem e aglomerados de couro e análogos que não estejam abrangidos por convenção específica, bem como aos trabalhadores ao serviço daquelas empresas com as categorias indicadas no mencionado contrato colectivo de trabalho.

Aviso para PE do CCT entre o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada e várias empresas de marcenaria do mesmo distrito

Nos termos do n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e para os efeitos do n.º 4 do mesmo artigo, se torna pública a intenção de proceder à extensão da convenção colectiva em

epígrafe publicada nesta data, com vista a abranger as empresas do mesmo sector económico que naquela área exerçam a sua actividade e tenham ao seu serviço profissionais das categorias definidas no contrato.

Aviso para PE do CCT entre a SAPEC e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil

Nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, vem o Ministro do Trabalho informar que está a ser considerada a extensão da convenção colectiva em epígrafe, publicada no *Boletim do Ministério do Traba-*

lho, n.º 46, de 9 de Dezembro de 1974, na parte referente à duração do trabalho de profissionais de voo, a todos os trabalhadores que exerçam as mesmas funções na aviação agrícola.

Aviso para PE do CCT entre a TAP e os sindicatos representativos dos seus trabalhadores

Nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, vem o Ministro do Trabalho informar que está a ser considerada a extensão da convenção

colectiva em epígrafe a todos os profissionais não representados pelos sindicatos outorgantes que se achem ao serviço daquela empresa, com produção de efeitos a partir de 27 de Setembro de 1975.

Aviso para PE do CCT para o comércio retalhista do distrito de Lisboa

De harmonia com o disposto no n.º 3 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e para os efeitos do n.º 4 do mesmo artigo, torna-se público que se projecta a emissão de uma portaria de extensão do CCT para o comércio retalhista do distrito de Lisboa, nesta data publicado,

às demais entidades patronais do mesmo distrito que, não estando filiadas nas associações patronais outorgantes, pertençam ao respectivo sector económico, nomeadamente supermercados, charcutarias, mercearias e cooperativas de consumo, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção.

4. CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os Sindicatos Nacionais dos Operários da Indústria de Curtumes e Oficinas Correlativas dos Distritos do Porto, Braga e Santarém.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, ou sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem, aglomerados de couros e análogos, que não estejam abrangidos por convenção específica, e, por outra parte, a todos os trabalhadores sindicalizados nos Sindicatos dos Operários da Indústria de Curtumes dos Distritos do Porto, Braga e Santarém.

Cláusula 2.ª

Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor em 1 de Maio de 1976, independentemente da publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, e será válida por um ano, considerando-se automaticamente renovada por igual período se não for denunciada por qualquer das partes contratantes com a antecedência de sessenta dias do termo de um dos períodos.

§ 1.º O pedido de revisão deverá ser apresentado em carta registada e acompanhado da proposta das alterações.

§ 2.º Em qualquer altura da sua vigência pode o presente contrato colectivo de trabalho ser alterado por acordo mútuo das partes, sobretudo quando se verifique a necessidade de um reajustamento salarial com base nos índices do aumento do custo de vida.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, aprendizagens e acesso

Admissão

Cláusula 3.ª

A idade mínima de admissão será de 14 anos e será obrigatório ter as habilitações escolares determinadas na lei.

§ único. Não sendo satisfeitas estas condições, e havendo motivos que o justifiquem, poderá o sindicato, em face de requerimento fundamentado, autorizar a admissão do trabalhador em causa.

Cláusula 4.ª

Para efeito de recrutamento de pessoal, deverão as empresas recorrer em primeiro lugar aos profissionais inscritos nos Sindicatos outorgantes, que se obrigam a ter em dia um registo de sócios desempregados, com indicação da firma onde trabalharam, tempo de serviço prestado e categoria profissional. No caso de estes não terem trabalhadores inscritos, deverão recorrer ao Serviço Nacional de Emprego ou qualquer serviço estatal encarregado desta missão.

Cláusula 5.ª

A admissão de pessoal de qualquer categoria considera-se feita, a título experimental, durante cinco semanas.

Durante este período pode o profissional ser despedido ou despedir-se sem qualquer indemnização.

§ único. Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo decorrido conta para o efeito de antiguidade.

Categorias profissionais

Cláusula 6.ª

Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as funções efectivamente exercidas, nos grupos e categorias constantes do anexo 1, podendo em qualquer caso desempenhar mais do que uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade.

§ único. A pedido dos organismos outorgantes ou dos próprios interessados poderá a delegação do Ministério do Trabalho, ouvida a comissão paritária, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias sem prejuízo da sua equiparação a uma das categorias referidas no anexo 1, para efeitos de retribuição e com observância das proporções exigidas na elaboração dos quadros de pessoal.

Aprendizagem e acesso

Cláusula 7.ª

O período de aprendizagem terá a duração de quatro anos, não podendo ultrapassar os 18 anos de idade.

Para os aprendizes admitidos com 18 anos de idade ou mais o período de aprendizagem será reduzido para seis meses. Para o sector de correias de transmissão e seus derivados e de tacos de tecelagem o período de aprendizagem é de doze meses. O salário para todos estes aprendizes será o correspondente ao dos não diferenciados.

§ 1.º Para os trabalhadores com mais de 18 anos de idade e que já trabalham na empresa e na indústria o período de aprendizagem não poderá ser superior a trinta dias de calendário.

§ 2.º Para os efeitos da presente cláusula são contados os anos de aprendizagem efectuados noutras empresas, quando devidamente comprovados.

§ 3.º Para tal deverá o aprendiz possuir um cartão, que lhe será passado pelo sindicato, com os elementos de identificação necessários e donde conste a data de admissão, o nome da firma e a actividade profissional onde iniciou a aprendizagem.

§ 4.º A requisição do cartão incumbirá ao aprendiz, em face de uma declaração passada pela entidade patronal e pelos delegados sindicais, que confirmarão os dados necessários para o seu preenchimento.

Cláusula 8.ª

Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os aprendizes à categoria a que se tiverem dedicado, desde que tenham revelado a necessária aptidão, salvo se não existir vaga. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais.

Enquanto permanecerem nesta situação não poderão receber remuneração inferior à da categoria de não diferenciado.

§ único. Logo que se verifique a primeira vaga no quadro do pessoal terá de ser preenchida pelos trabalhadores da empresa a aguardar promoção, desde que tenham a necessária qualificação.

Cláusula 9.ª

As entidades patronais deverão zelar, com a colaboração dos profissionais competentes, pela preparação profissional dos aprendizes, sendo-lhes vedado encarregá-los de trabalhos pesados e impróprios da sua idade ou que não estejam relacionados com a aprendizagem.

Cláusula 10.ª

As entidades patronais organizarão e remeterão anualmente até ao fim de Março, em triplicado, à delegação do Ministério do Trabalho, e uma cópia a cada uma das partes outorgantes uma relação nominal de todos os seus trabalhadores, donde conste o nome completo, data de nascimento e de admissão, número de sócio do sindicato e número de beneficiário da caixa de previdência, categoria profissional e remuneração.

§ 1.º As entidades patronais afixarão em lugar bem visível uma cópia da relação nominal enviada ao Ministério do Trabalho, que será substituída pela que for visada oficialmente logo que lhe seja devolvida.

§ 2.º Qualquer alteração que venha a verificar-se no quadro de pessoal terá de ser comunicada nos mesmos moldes do estabelecido no corpo desta cláusula e no prazo de trinta dias após a admissão.

Cláusula 11.ª

A percentagem de aprendizes não poderá exceder 30 % em relação aos trabalhadores dos grupos A e B, considerados no seu conjunto. Igual percentagem será atribuída em relação ao grupo E (pessoal feminino).

§ único. A percentagem de não diferenciados será de 40 % em relação ao total dos profissionais dos grupos A e B.

Cláusula 12.ª

Necessitando normalmente as máquinas apenas de um profissional, a sua categoria será a que lhe corresponder dentro do respectivo grupo.

§ 1.º Para as máquinas que tenham necessidade de mais de um trabalhador, os auxiliares poderão ser recrutados de entre os não diferenciados ou aprendizes, exceptuando-se as máquinas de descarnar, escorrer, lavar, cilindrar, serviço de estiragem nas máquinas de vácuo e *pasting* e prensa de pratos múltiplos, cujos auxiliares terão a categoria correspondente ao grupo a que pertence o operador da máquina.

§ 2.º Os ajudantes da máquina de dividir em tripa são considerados no grupo B.

§ 3.º Não se consideram ajudantes os trabalhadores que entregam e ou recebem as peles e couros em todas as máquinas.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho — Horário de trabalho

Cláusula 13.ª

O período normal de trabalho será de quarenta e cinco horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a nove horas.

§ 1.º O período diário de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a uma hora ou superior a duas.

§ 2.º Tanto da parte da manhã como da parte da tarde haverá um intervalo de dez minutos, segundo um programa a estabelecer por uma comissão composta pela comissão de trabalhadores, delegados sindicais e representantes patronais. Se não houver comissão de trabalhadores, será resolvido pelos delegados sindicais e representantes patronais.

Cláusula 14.ª

As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração, e depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas comodidades, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

§ único. Relativamente a horário de trabalho por turnos nocturnos, deverá seguir-se a lei geral em vigor sobre a matéria.

Descanso semanal e feriados

Cláusula 15.ª

Todo o trabalhador terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos guardas, que os gozarão nos restantes dias da semana.

§ 1.º Os guardas terão entretanto direito, de dois em dois meses, a gozar um dia de folga ao domingo.

§ 2.º É obrigatória a suspensão de toda a actividade nos dias de folga e nos dias decretados como feriados obrigatórios ou sejam: 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, oito de Dezembro, 24 de Dezembro e 25 de Dezembro, bem como o dia de feriado municipal.

Trabalho extraordinário

Cláusula 16.ª

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

§ 1.º Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, mas sempre, e em todos os casos, a título facultativo para o trabalhador e só depois de obtido o prévio acordo da comissão de trabalhadores ou dos delegados sindicais, no caso de aquela não estar constituída.

§ 2.º Cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia nem ultrapassar o máximo de cem horas de trabalho extraordinário por ano.

§ 3.º A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se o trabalho for nocturno e prestado entre as 20 e as 24 horas;

c) 150 %, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas ou em dias feriados, de descanso semanal ou de descanso complementar.

§ 4.º O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou complementar dá ainda ao trabalhador o direito a descansar um dia por inteiro num dos três dias seguintes, à sua escolha.

Cláusula 17.ª

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração da hora simples, e que servirá de base para o pagamento do trabalho extraordinário, e será a seguinte:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}}$$

Isenção do horário de trabalho

Cláusula 18.ª

Poderão as entidades patronais, em relação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia ou outras que o justifiquem, requerer a isenção do horário de trabalho, não podendo o trabalhador isento auferir uma remuneração inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 19.ª

A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este contrato será mensal e é a que consta da tabela do anexo II, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

§ único. O seu pagamento será efectuado durante o período de trabalho.

Cláusula 20.ª

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais do que uma categoria com carácter sistemático, receberá a remuneração correspondente à mais elevada.

Cláusula 21.ª

Sempre que algum profissional substitua integralmente outro de categoria superior, terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

Subsídio de Natal

Cláusula 22.ª

Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos

da legislação em vigor, e não tenham dado mais do que sessenta faltas justificadas.

§ 1.º Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de sessenta faltas justificadas receberão o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado.

§ 2.º Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional ao subsídio.

CAPÍTULO V

Férias e faltas

Cláusula 23.ª

A todos os trabalhadores serão concedidos trinta dias de férias de calendário, que serão gozadas desde Maio a Outubro, inclusive.

§ 1.º O direito às férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

§ 2.º Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, a não ser que, neste último caso, o motivo que a determinou seja o despedimento com justa causa.

§ 3.º Quando o trabalhador o pretender, as férias poderão ser interpoladas, dentro da lei em vigor, devendo para tal comunicá-lo à entidade patronal.

§ 4.º Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

Cláusula 24.ª

Anualmente será elaborado um plano de férias e afixado até Março em lugar bem visível.

§ único. No caso de não haver acordo entre a entidade patronal e o trabalhador sobre a época de férias, caberá à entidade patronal decidir, ouvidos os delegados sindicais e os interessados. Não havendo acordo, a decisão caberá ao Ministério do Trabalho.

Aos trabalhadores convocados para o serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação, devendo para isso avisar a entidade patronal com a devida antecedência e logo que tenham conhecimento desse facto.

Subsídio de férias

Cláusula 25.ª

A entidade patronal no início das férias será obrigada a conceder a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de vencimento, assim como o respectivo salário.

§ único. Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores terão direito a um subsídio de férias correspondente às férias proporcionais, nos termos do § 2.º da cláusula 23.ª

Faltas

Cláusula 26.ª

Consideram-se faltas justificadas as faltas motivadas:

- a) Por autorização da entidade patronal ou seus legítimos representantes, por escrito;
- b) Por doença devidamente comprovada;
- c) Por incapacidade resultante de acidente de trabalho;
- d) Pelo tempo indispensável para prestar socorro urgente no caso de doença grave ou acidente de qualquer das pessoas referidas na alínea e) devidamente justificado;
- e) Quatro dias pelo falecimento do cônjuge, pais, filhos, irmãos e sogros;
- f) Três dias pelo falecimento de genros, noras, avós, bisavós, netos, cunhados, padrastrs, madrasta e enteados ou por afinidade;
- g) Um dia pelo falecimento dos restantes parentes ou afins do 2.º grau da linha colateral: tios, primos e sobrinhos de sangue ou ainda por afinidade. No caso de o falecimento se verificar numa localidade distante mais de 75 km da residência do trabalhador, este terá direito a dois dias;
- h) Durante uma semana, por ocasião do casamento;
- i) Pelo tempo indispensável e justificado ao cumprimento de qualquer outro dever imposto por lei e incompatível com o horário de trabalho;
- j) Pelo tempo necessário ao exercício de funções de dirigentes ou delegados sindicais comprovadas;
- l) Durante dois dias seguidos, pelo nascimento de filhos legítimos e ilegítimos e um terceiro dia se o parto ocorrer a um sábado; excepcionalmente terá direito ainda ao terceiro dia quando justificar essa necessidade.

§ 1.º Não implicam perda de vencimento as faltas referidas nas alíneas e), f), g), h) e l).

§ 2.º Os dirigentes e delegados sindicais dispõem de um crédito não acumulável previsto na cláusula.

Cláusula 27.ª

Nos casos de ausência durante um lapso de tempo inferior a um período de trabalho, esses tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 28.ª

Quando o trabalhador se vir impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal ou o seu representante com a devida antecedência ou no mais curto espaço de tempo, nunca podendo ir além de vinte e quatro horas.

As faltas referidas na alínea h) da cláusula 26.ª deverão ser participadas com a antecedência de oito dias pelo menos.

Cláusula 29.ª

Para a justificação das faltas dadas ao abrigo das alíneas e), f) e g) da cláusula 26.ª deverá o trabalhador apresentar uma declaração da junta de freguesia ou do pároco do local onde se verifique o óbito.

§ único. Para justificação das faltas referidas na alínea d) deverá juntar uma declaração médica com a indicação dos dias prováveis em que será necessário prestar assistência ao doente.

Cláusula 30.ª

A entidade patronal poderá descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas no ano civil a que as férias respeitam.

§ 1.º O desconto far-se-á à razão de um dia por cada três dias de faltas, até ao máximo de um terço das férias.

§ 2.º Para cálculo do desconto em relação às faltas que o autorizam utilizar-se-á a fórmula da cláusula 17.ª

§ 3.º Quando o trabalhador chegar atrasado ao emprego retomará o serviço na meia hora seguinte à da sua chegada.

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

Cláusula 31.ª

Quando o trabalhador esteja temporariamente indido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância nas disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

§ 1.º O tempo de suspensão conta-se para efeito de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado à guardar lealdade à entidade patronal.

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

§ 3.º O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

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

Licença sem vencimento

Cláusula 32.ª

Poderá ao trabalhador, desde que para isso tenha razões atendíveis, que deverão constar de documento escrito, com indicação de prazo provável, ser concedida licença sem vencimento, conservando o direito ao lugar, à antiguidade e à categoria.

§ 1.º Durante a licença sem vencimento cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham uma efectiva prestação de trabalho.

§ 2.º Findo o período de licença por que foi requerida, terá o trabalhador de apresentar-se ao serviço ou renovar o pedido, sob pena de perder o direito ao lugar, por abandono.

CAPÍTULO VI

Garantia do trabalho e cessação do contrato

Cláusula 33.ª

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Cláusula 34.ª

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

Cláusula 35.ª

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

§ 1.º Deste documento podem contar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

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

Cláusula 36.ª

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

§ único. No caso de exercer o direito referido no corpo desta cláusula, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 37.ª

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente,

absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

§ único. Nos casos previstos na alínea b), só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

**Cessaçãõ do contrato individual de trabalho
por despedimento
promovido pela entidade patronal com justa causa**

Cláusula 38.ª

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

Cláusula 39.ª

Considera-se justa causa o comportamento culposõ do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei.

§ único. Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) A inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 40.ª

A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar.

§ 1.º O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

§ 2.º Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias.

§ 3.º A entidade patronal ou outra entidade que na empresa detenha a competência para as decisões disciplinares deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no parágrafo anterior.

§ 4.º A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado no § 2.º e deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

§ 5.º A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

Cláusula 41.ª

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.

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

§ 2.º Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

§ 3.º O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$, àquelas entidades cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

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

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

**Cessaçãõ do contrato individual de trabalho
por rescisãõ do trabalhador**

Cláusula 42.ª

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

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

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

Cláusula 43.ª

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do 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 a ofensa à sua honra ou dignidade.

§ 1.º A cessão do contrato nos termos das alíneas b) a f) do corpo desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 41.ª

Cláusula 44.ª

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

Cláusula 45.ª

Se a falta de cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida na cláusula 42.ª, § 2.º, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

CAPÍTULO VII

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 46.ª

São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem retribuição diminuída;
- b) Dispensa durante o período de gravidez e até ao parto de tarefas que obriguem a longa permanência de pé ou outras posições incómodas ou impliquem grande esforço físico ou trepidação, transportes inadequados ou

contactos com substâncias tóxicas, devendo, sempre que possível, ser transferidas, a seu pedido ou conselho médico, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado, sem prejuízo, em qualquer caso, do salário correspondente à respectiva categoria;

- c) Interromper o trabalho diário durante dez meses em dois períodos de meia hora para aleitação dos filhos ou, se assim o pretender, entrar mais tarde ou sair mais cedo uma hora, sem perda de quaisquer regalias ou redução de salário;
- d) Sempre que, por motivo de assistência aos filhos ou ao marido por doença comprovada, tenham de faltar ao serviço, não poderão ser despedidas, sendo-lhes, entretanto, essas faltas descontadas na remuneração;
- e) As mulheres só será permitido o exercício de funções compatíveis com o seu sexo, nomeadamente as de acabamento. As dúvidas resultantes da aplicação desta alínea serão apreciadas pela comissão paritária.

Cláusula 47.ª

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

- a) Não exercerem qualquer outra actividade que não esteja ligada à aprendizagem, bem como efectuar serviços impróprios da sua idade;
- b) Não serem obrigados a prestação de trabalho antes das 7 nem depois das 20 horas.

§ único. O trabalhador, no dia em que se apresente à inspecção militar, terá direito a receber esse dia.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional e cultural

Cláusula 48.ª

As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos empregados, devendo, para tanto:

- a) Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;
- b) A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais, quer sejam técnicos, quer de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência mediante prova de matrícula, assiduidade e aproveitamento, conforme o horário das aulas e em função da distância, sem que isso implique perda de remuneração;
- c) O tempo de dispensa será calculado em relação a cada caso, nunca podendo ir além de duas horas; nos dias de aulas e no dia de exame será o tempo inteiro.

§ único. No caso de falta deliberada às aulas, serão retiradas as regalias constantes das alíneas b) e c) desta cláusula.

CAPÍTULO IX

Direitos e deveres das partes

Cláusula 49.ª

São deveres da entidade patronal:

- a) Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material, quer moral, em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;
- d) Remeter ao sindicato até ao dia 20 de cada mês a quotização dos trabalhadores sindicalizados;
- e) Cumprir as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que regem, bem como as determinações das comissões paritárias;
- f) Ao cessar o contrato e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;
- g) Exigir de cada profissional as tarefas inerentes à sua categoria e as compatíveis com as suas aptidões e capacidade física.

Cláusula 50.ª

O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e/ou os seus legítimos representantes;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal e/ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina social, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe forem confiadas pela entidade patronal ou seus legítimos representantes;
- f) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

§ único. O dever de obediência a que se refere a alínea c) desta cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e/ou dos seus legítimos representantes, assim como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 51.ª

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ele indicadas.

CAPÍTULO X

Recompensas e sanções

Cláusula 52.ª

Aos profissionais que se distinguirem pela sua competência, zelo e serviços relevantes poderão ser concedidas as seguintes recompensas:

- a) Gratificação pecuniária;
- b) Qualquer outra regalia considerada oportuna, como seja uma licença especial.

Cláusula 53.ª

A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização.

§ único. A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

Cláusula 54.ª

A aplicação de qualquer sanção disciplinar que vá além da suspensão por cinco dias deverá ser precedida de processo disciplinar, regulado nos termos previstos na cláusula 40.ª, sob pena de ser considerada nula e de nenhum efeito.

CAPÍTULO XI

Comissões paritárias

Cláusula 55.ª

É criada uma comissão paritária constituída por três representantes dos sindicatos e três da Associa-

ção Portuguesa dos Industriais de Curtumes, devendo o seu funcionamento constar de um protocolo, que será assinado pelas partes contratantes.

§ único. Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnicos, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

Cláusula 56.ª

A comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato e ainda sobre a integração de quaisquer lacunas ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de trinta dias.

Cláusula 57.ª

As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes em voto secreto.

Cláusula 58.ª

As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

CAPÍTULO XII

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 59.ª

Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 60.ª

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

Cláusula 61.ª

Com reserva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário 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.

§ único. As reuniões referidas nesta cláusula só podem ser convocadas pela comissão sindical ou comissão intersindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam representados por mais do que um sindicato.

Cláusula 62.ª

Os promotores das reuniões referidas nos artigos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 63.ª

Nas empresas com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

§ único. Nas empresas com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.ª

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos convocatórios, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 65.ª

Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

§ único. O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência de um dia.

Cláusula 66.ª

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 67.ª

O despedimento de trabalhadores que desempenham ou tenham desempenhado funções de delegados ou dirigentes sindicais, há menos de cinco anos presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 68.ª

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas, e ser-lhes-ão facultados todos os elementos que pedirem, acompanhados da inspecção do trabalho.

Cláusula 69.ª

Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

§ único. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 70.ª

Para o exercício das suas funções cada membro da direcção dos sindicatos beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

CAPÍTULO XIII

Outras regalias

Cláusula 71.ª

Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias tóxicas ser fornecido um litro de leite por dia, sempre que o pretenda.

§ único. Competirá à comissão paritária decidir quais são as substâncias tóxicas.

CAPÍTULO XIV

Multas

Cláusula 72.ª

O não cumprimento das normas estabelecidas neste contrato constitui violação das leis de trabalho e sujeita o infractor às penalidades legais constantes dos diplomas em vigor.

Cláusula 73.ª

O pagamento da multa não isenta a entidade patronal infractora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 74.ª

Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa terão de ser observadas e consideram-se como fazendo parte integrante do presente contrato, bem como as decisões das comissões paritárias.

Cláusula 75.ª

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de ordenado ou suspensão de quaisquer regalias concedidas até à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 76.ª

Em tudo o mais que for omissivo o presente contrato vigorará as normas de direito laboral existente e não revogado.

ANEXO I

Definição de categorias

Encarregado geral. — É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo *contrôle* da sua execução; está subordinado aos quadros superiores da empresa.

Encarregado. — É o trabalhador com conhecimentos de instalação e processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, responsável pela elaboração e *contrôle* da execução dos respectivos programas de produção.

Está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado geral.

Grupo A

Gravador, prensador e impressor, quando trabalhe na prensa de pratos múltiplos. — É o trabalhador que regula a temperatura, pressão e tempo de trabalho na prensa de pratos múltiplos.

Pregador em quadro de madeira. — É o trabalhador que, aplicando as peles sobre um quadro de madeira, as desempena, esticando-as por meio de pregos.

Abridor de palhetos (rotativo ou fixo). — É o trabalhador que, manualmente, amacia e abre as peles pelo lado do carnoz, utilizando um palheto.

Espartilador. — É o trabalhador que em cima de uma lousa (ou pedra mármore) alisa as peles pelo lado do carnoz, utilizando um esparto.

Lavador mecânico. — É o trabalhador que afina, regula e introduz a pele na máquina de lavar para limpar mecanicamente a flor da pele.

Lavador manual. — É o trabalhador que coloca a pele sobre um cavalete e, passando um ferro (sem fio) sobre a flor, a limpa da raiz dos pêlos.

Espremedor. — É o trabalhador que introduz a pele na máquina de espremer para lhe retirar a água.

Alisador mecânico. — É o trabalhador que se ocupa da introdução das peles na máquina de alisar, controlando a sua evolução na mesa, de forma que a pele fique sem vincos.

Alisador manual. — É o trabalhador que, depois de colocada a pele em cima de uma mesa, a alisa por meio de uma estira ou outra ferramenta.

Estirador de peles por colagem em vidro («pasting»). — É o trabalhador que vigia e regula o funcionamento da instalação e adapta as peles por meio de uma estira à placa de vidro ou de outro material de modo à perfeita colagem daquela sobre a placa.

Estirador de peles para secagem por vácuo. — É o trabalhador que regula uma máquina e adapta as peles por meio de uma estira em cima das mesas da máquina para secagem por vácuo.

Amaciador mecânico. — É o trabalhador encarregado de introduzir as peles na máquina e por meio de um braço e uma cabeça de estirar faz passar as mesmas em diferentes posições para as amaciar ou regula e introduz na máquina por batimento as peles a amaciar.

Apartador ou classificador. — É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de separar, por pesos, medidas, tipos, escolha e agentes de desvalorização, os couros e peles em bruto ou acabados.

Branqueador mecânico. — É o trabalhador que coloca a pele sobre uma mesa da máquina de branquear e, carregando num pedal, faz encostar a pele ao rolo de lâminas, de modo a branquear o carnaz ou a flor.

Graneador manual. — É o trabalhador que por meio de uma graneadeira faz acentuar o grão das peles.

Acabador por cortina. — É o trabalhador que regula a camada de tinta a aplicar sobre a pele e pode colocar a mesma sobre a máquina, a fim de receber o produto a aplicar uniformemente.

Preparador de caleiros. — É o trabalhador que pesa, adiciona e manipula os produtos químicos necessários aos caleiros.

Preparador de tintas. — É o trabalhador que prepara as tintas, aprestos ou vernizes para serem aplicados nas peles.

Lustrador mecânico. — É o trabalhador que abrihanta as peles na máquina de lustrar.

Empilhador que trabalha com máquinas que carreguem mais de 5 t. — É o trabalhador que conduz e manobra a empilhadeira mecânica nos vários trabalhos necessários na empresa.

Medidor mecânico. — É o trabalhador que se encarrega de medir as peles por meio de uma máquina de medir.

Medidor manual. — É o trabalhador que mede as peles pela utilização de um planímetro.

Surrador-branqueador. — É o trabalhador que trabalha com a máquina de surrar.

Cilindrador. — É o trabalhador que se encarrega de introduzir a sola ou qualquer couro de curtimenta vegetal debaixo de um cilindro com um movimento de vaivém sobre uma mesa a fim de comprimir os mesmos.

Descarnador mecânico. — É o trabalhador que introduz as peles na máquina de descarnar para lhes retirar a carniça.

Descarnador manual. — É o trabalhador que, colocando a pele sobre um cavalete e por meio de um ferro afiado, lhe corta a carniça.

Envernizador. — É o trabalhador que se encarrega de aplicar o verniz sobre as peles.

Grosador. — É o trabalhador que, depois da pele colocada sobre um cavalete, e servindo-se de um ferro (tipo lâmina), a acerta na espessura desejada.

Pulverizador mecânico. — É o trabalhador que põe a máquina de pistolar em movimento, afina as pistolas automáticas e controla o seu funcionamento, colocando ou retirando as peles da máquina.

Pulverizador manual ou pistolador. — É o trabalhador que se encarrega, por meio de uma pistola de pressão, de aplicar a tinta necessária sobre a superfície da pele.

Raspador mecânico. — É o trabalhador que introduz a pele na máquina de raspar para a igualizar.

Serrador. — É o trabalhador que afina a máquina de serrar, que por meio de uma lâmina de fita em movimento divide a pele na espessura desejada.

Lixador mecânico. — É o trabalhador que introduz a pele na máquina de lixar, que afina e controla o funcionamento da mesma, de modo a lixar, limpar ou acamurçar o carnaz ou a flor da pele.

Lixador manual. — É o trabalhador que, por meio de uma lixa fixa a um suporte, corrige deficiências encontradas no acamurçado.

Operário de gancho. — É o trabalhador que, por meio de um gancho, revolve ou retira os couros, sem os danificar, dos tanques, fulões e barcas.

Curtidor. — É o trabalhador que tem por fim adicionar água e produtos químicos, nos tempos próprios e nas quantidades necessárias, nos aparelhos de curtume, para operações de curtume, ou preparatórias.

Tintureiro. — É o trabalhador que adiciona água, corantes e outros produtos químicos, nas quantidades necessárias e nos tempos próprios, para os tintos, recurtume e engorduramentos.

Grupo B

Gravador, prensador e impressor, excepto quando trabalhe na prensa de pratos múltiplos. — É o trabalhador que regula a temperatura, pressão e tempo de trabalho na prensa vulgar ou impressora.

Engordador. — É o trabalhador que adiciona vários produtos dentro dos fulões, a fim de engordurar as peles.

Engordurador. — É o trabalhador que aplica uma camada de gordura na pele.

Oleador. — É o trabalhador que aplica uma solução de gordura nas peles.

Esticador. — É o trabalhador que, aplicando as peles sobre um quadro metálico, as desempena esticando-as por meio de pinças.

Aprestador mecânico ou manual. — É o trabalhador que, por meio de uma peluche ou escova, aplica tinta ou qualquer apresto sobre a pele assente numa mesa ou tapete rolante.

Brunidor mecânico. — É o trabalhador que afina e trabalha com a máquina de brunir.

Brunidor manual. — É o trabalhador que, com um ferro quente, passa o mesmo sobre a pele para brunir.

Batedor de sola. — É o trabalhador que opera com a máquina de martelar.

Graneador mecânico. — É o trabalhador que introduz as peles nas posições convenientes na máquina de granear de modo a acentuar o grão da pele.

Operário encarregado do moinho da casca. — É o trabalhador que se encarrega de deitar casca no moinho para curtimenta de sola.

Operário de volta de tanques. — É o trabalhador que, com a ajuda de uns paus, muda as peles de uns tanques para os outros.

Escovador mecânico. — É o trabalhador que afina a máquina de escovar e lhe introduz as peles para serem limpas do pó.

Empilhador que trabalha com máquinas que carreguem até 5 t. — É o trabalhador que conduz e manobra a empilhadeira mecânica nos vários trabalhos necessários na empresa.

Operador de medição. — É o trabalhador responsável pela medição de peles por meio de máquina electrónica.

Grupo C

Não diferenciado. — É todo o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer especialização e não possam enquadrar-se em qualquer das categorias profissionais definidas.

Porteiro ou guarda. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.

Indústria de correias de transmissão e seus derivados

Grupo A

Chanfrador. — É o trabalhador que se ocupa de exercer o chanfro manual ou mecânico para efeito de colagem de correias e manchões.

Seleccionador. — É o trabalhador que corta e selecciona couro em medidas necessárias para as correias de couro.

Cortador de cordão redondo. — É o trabalhador que corta o couro em diversas espessuras, para depois ser arredondado em fresas mecânicas.

Enrolador ou montador de acessórios. — É o trabalhador que confecciona e monta todos os acessórios vindos do seleccionador.

Fresador. — É o trabalhador que, por meio de uma máquina, fresa manchões, frotuares, correias e trapezoidais.

Torneiro. — É o trabalhador que trabalha com um torno mecânico e que tornea variadas peças de plástico e couro.

Cabeçote. — É o trabalhador que mecanicamente executa o acabamento de válvulas de couro.

Colador de correias duplas. — É o trabalhador que se encarrega da raspagem e colagem de correias duplas e é responsável pelas suas espessuras.

Operários de «lanières». — É o trabalhador que se dedica ao corte de *lanières* e sua confecção.

Montador de correias. — É o trabalhador que monta e cola correias em serviços exteriores.

Acabador mecânico. — É o trabalhador que se encarrega de acabamentos especializados, tais como máquinas de cadeado e máquinas de furar de precisão.

Montador mecânico de correias. — É o trabalhador que monta vários tipos de correias por processos mecânicos.

Grupo B

Furador. — É o trabalhador que opera com uma máquina de furar abraçadeiras, pára-choques e correias.

Aplainador. — É o trabalhador que se encarrega de aplainar, mecânica ou manualmente nas diversas medidas, as correias.

Cosedor. — É o trabalhador que se encarrega de coser correias, manual ou mecanicamente.

Cravador. — É o trabalhador que se encarrega de cravar acessórios em couro e plástico.

Esticador de crupões. — É o trabalhador que estica crupões ou peças em couro.

Raspador de correias. — É o trabalhador que mecânica ou manualmente se encarrega de raspar correias, tiras e acessórios para efeito de colagem.

Prensador de válvulas. — É o trabalhador que, por meio de uma prensa e moldes, prensa válvulas e vedantes em couro.

Colador. — É o trabalhador que cola correias de couro e plástico, *lanières*, manchões, frotuares e correias trapezoidais.

Cortador. — É o trabalhador que corta, acerta e cola transportadores de mecha.

Indústria de tacos de tecelagem e derivados

Grupo A

Torneiro. — É o trabalhador que trabalha com um torno mecânico e que torneia variadas peças em plástico e couro.

Serrador mecânico. — É o trabalhador que trabalha numa serra mecânica de fita ou disco e se ocupa na serragem de vários modelos para confecção de tacos e seus derivados.

Enrolador. — É o trabalhador que enrola e seleciona o couro para depois ser prensado em vários modelos de tacos.

Prensador. — É o trabalhador que, por meio de uma prensa mecânica ou manual, molda os tacos e acessórios nos seus variados modelos.

Acabador mecânico. — É o trabalhador que se encarrega de todos os acabamentos especializados de tacos e seus derivados por meio de máquinas apropriadas.

Aplainador. — É o trabalhador que aplaina tacos de plástico ou lhe dá diferentes formas por corte mecânico.

Fundidor. — É o trabalhador responsável pela fundição de placas destinadas a fabricação de tacos e acessórios em plástico.

Grupo B

Rebaixador. — É o trabalhador que igualiza tacos.

Cravador. — É o trabalhador que crava cravos e grampos em tacos de couro.

Fresador. — É o trabalhador que, por meio de uma máquina, fresa tacos.

Furador. — É o trabalhador que opera com uma máquina de furar.

Aglomerado de couro

Grupo A

Operário de máquina de secagem. — É o trabalhador que regula a máquina, vê a temperatura e introduz a placas para as secar, tendo a seu cargo a caldeira, controla a velocidade e apanha as placas.

Lixador mecânico. — É o trabalhador que introduz placa na máquina de lixar até que ela fique lisa.

Prensador. — É o trabalhador que por meio de uma prensa mecânica prensa as placas com uma certa temperatura de calor.

Calandrador de calandar, amaciar ou cravar. — É o trabalhador que regula a máquina em diferentes posições e que introduz a placa por meio de dois rolos ou dois cilindros, tendo como seu auxiliar mais um homem para recolher as placas para um estrado.

Apurador de couro aglomerado. — É o trabalhador que aparas as placas ou as corta em várias medidas, enlota e conta.

(Pistola automática) operador de máquina. — É o trabalhador que põe a máquina de dar apresto mecanicamente em proporcionamento com as tintas preparadas, colocando as placas na máquina, pistolando-as mecanicamente, apanhando-as no fundo da máquina.

Cilindrador. — É o trabalhador que põe a máquina em funcionamento, ligando duas bombas de água, liga a pasta que vai sobre a tela e passa entre dois cilindros, enrolando num só cilindro, vigiando os automáticos e controlando a mesma, tendo um ajudante para preparar o látex com água e várias químicas e ajuda a fazer e desfazer as cargas das placas.

Prensador de molhado de couro aglomerado. — É o trabalhador que com um carro vai buscar as cargas e as mete numa prensa mecânica e espreme as placas, tendo um ajudante para ajudar a fazer e desfazer as cargas como também ir buscar e levar.

Concentrador de pasta por vácuo. — É o trabalhador que liga as bombas do ar e mecanicamente faz mover um carro em cima de dois trilhos, para carregar de pasta, e vendo os automáticos se estão a trabalhar bem, depois de ter todos os produtos, mecanicamente puxa o carro, e despeja a pasta em cada bandeja, e abrindo o ar para sugar a água, e tapando a volta da bandeja até que a placa esteja em condição de tirar, depois fecha o ar e tira a placa.

Operário de moinhos «Pulper». — É o trabalhador que liga uma ventoinha e mete a raspa por meio da mesma ventoinha de aspirar para cima de uma balança, pesando e mecanicamente vai para dentro da *Pulper*, mete uma certa quantidade de água e produtos, liga a *Pulper*, e depois transformando-se numa pasta, liga uma bomba, e passando a pasta para dentro dos depósitos.

Operário de moinhos trituradores. — É o trabalhador que liga os compressores e vários moinhos de pasta, tem de passar a pasta por um refino para tanques e fazer vários produtos químicos e passar a pasta de uns tanques para outros e compô-la com água.

Operário de moinhos cortadores. — É o trabalhador que põe o moinho em movimento e liga as ventoinhas de aspirar, que aspira o pó para dentro de uns depósitos ou silos, depois pega em sacos com resíduos de sola para cima de uma mesa da máquina e deita os resíduos de sola por cima de um tapete que passa por moinhos, e por meio dos aspiradores vai para dentro dos silos, depois faz a pasta dentro de um tanque e passa para dentro de uns depósitos.

Grupo B

Limpador. — É o trabalhador que depois de ligar a máquina mete a placa na máquina e manobra-a até que ela fique limpa.

Grupo C

Guarda. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.

Não diferenciado. — É o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer das categorias.

ANEXO II

Tabela salarial

Encarregado geral	9 000\$00
Encarregado	8 300\$00
Grupo A	7 800\$00
Grupo B	7 600\$00
Grupo C	7 300\$00
Grupo E (mulheres):	
1.ª classe	6 200\$00
2.ª classe	6 000\$00
Aprendizes do sexo masculino:	
14 anos	3 700\$00
15 anos	4 000\$00
16 anos	4 400\$00
17 anos	4 700\$00
Aprendizes do sexo feminino:	
14 anos	3 600\$00
15 anos	3 800\$00
16 anos	4 100\$00
17 anos	4 300\$00

N. B. — A remuneração do técnico de curtumes terá de ser sempre superior à estabelecida para o encarregado geral.

Porto, 18 de Maio de 1976.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Jorge Alberto Albuquerque Melo da Costa.
Jaime Fernando Silva Gomes.
António Augusto de Carvalho Ramos.

António Baptista Mota.
Joaquim Policarpo Vanegres Lopes.
Joaquim Narciso Ferreira.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto:

António Cerqueira Neves.
Guilherme de Sousa Marinho.
Vitorino Cerqueira Neves.
Manuel Jorge Ferreira Magalhães.
João Eusébio Martins Teixeira.

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga:

António Cerqueira Neves.

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém:

Diamantino Manuel Gaivoto.
Victor Manuel Calças Gomes.
António Fernando Lucat Costa.
António Jacinto Marques Barbosa.

Declaração

Declara-se, para todos os efeitos legais, que o contrato colectivo de trabalho acordado e assinado em 18 de Maio de 1976 pelos Sindicatos Operários da Indústria de Curtumes dos Distritos do Porto, Braga e Santarém e pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, com sede no Porto, aplica-se apenas em todo o território continental.

Porto, 21 de Junho de 1976.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Jorge Alberto Albuquerque Melo da Costa.
Jaime Fernando Silva Gomes.
António Augusto de Carvalho Ramos.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto:

António Cerqueira Neves.
Guilherme de Sousa Marinho.
Manuel Jorge Ferreira de Magalhães.
João Eusébio Martins Teixeira.

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Braga:

António Cerqueira Neves.

Pelo Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém:

Diamantino Manuel Gaivoto.
Victor Manuel Calças Gomes.
António Jacinto Marques Barbosa.

Depositado em 22 de Junho de 1976, a fl. 9 do livro 1, com o n.º 49, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT para o comércio entre a Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta e o Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta

No dia 12 de Fevereiro de 1976, na Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho na Horta, reuniram-se, em representação da Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta, os Srs. José Ferreira Machado, Rogério Dutra Mendonça, José Pedro da Silva, António Machado Ávila e José Elmano Dutra Alves e, por parte do Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta, os Srs. Manuel Pimentel Vieira Tomás, Oscar dos Santos Silva,

Laurénio Manuel Azevedo Tavares, João Ângelo Miguel e António Renato Ferreira da Silveira, a fim de se proceder à assinatura da nova convenção colectiva de trabalho para o sector do comércio.

Participou na reunião o delegado distrital da Secretaria de Estado do Trabalho.

Em face da existência de uma regulamentação de trabalho para os caixeiros, a nível nacional, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 31, de 22 de

Agosto de 1975, e dada, por outro lado, a suspensão, até 29 do corrente, superiormente determinada, de todos os processos de contratação colectiva, afigura-se necessária a descrição do processo negocial e das condições específicas que o impuseram, pois que de modo nenhum as partes tiveram em vista o desrespeito a tal decisão. Antes procuraram, dentro de um espírito de perfeita harmonia e compreensão, adaptar a referida regulamentação ao contexto económico e social do distrito da Horta, de modo a tornar viável na prática um conjunto de disposições que, ponderados os interesses em presença, garantisse a continuidade do clima de boas relações de trabalho. Foram, pois, determinantes os objectivos de sobrevivência das empresas e de garantia, senão alargamento, dos postos de trabalho existentes.

Nos termos dos n.ºs 3, 4 e 5 da base I da já citada regulamentação do trabalho para os caixeiros, o Sindicato Distrital comunicou às entidades indicadas no n.º 5 a «maior favorabilidade do conjunto de disposições da portaria», com o fim de salvaguardar uma situação contrária aos seus interesses que poderia surgir como definitiva, a não ser efectuada tal diligência.

Cedo, porém, se iniciaram contactos entre as partes, logo se reconhecendo a manifesta impraticabilidade dessa regulamentação, tendo em conta a dimensão económica do distrito, bem como outros factores de ordem vária, alguns deles irremovíveis a curto senão a médio prazo (v. g. carência de um sistema de transportes e comunicações minimamente eficaz entre as várias ilhas e entre estas e o mercado continental). Houve, pois, que proceder a um sério reexame da situação, tendo em vista um fundamental reajustamento das disposições publicadas às condições particulares e possibilidades do distrito da Horta.

Não existiu, por consequência, qualquer inovação mas tão-só e apenas uma adaptação a nível mais baixo, particularmente no que respeita às tabelas salariais. Afigura-se, pois, certa a legalidade deste processo negocial.

Tudo visto, acordaram as partes, legitimamente representadas, em que entre elas vigore o seguinte contrato colectivo de trabalho:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO PARA O COMÉRCIO DO DISTRITO DA HORTA

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, os profissionais representados pelo Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta, e nele filiados a nível mais baixo, que desempenhem as funções ou tenham as categorias no mesmo previstas e, por outro lado, as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1 — Este contrato considera-se, para todos os efeitos, em vigor desde 1 de Outubro de 1975, devendo ser revisto no prazo de um ano, a contar a partir daquela data.

2 — A denúncia do contrato será feita com a antecedência mínima de sessenta dias, devendo as negociações ter início no dia 1 de Setembro de 1976.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções desempenhadas e sem prejuízo do disposto em outras cláusulas, nas categorias profissionais que a seguir se enumeram e definem:

- 1) *Gerente comercial*. — O trabalhador que organiza e dirige um ou mais estabelecimentos comerciais, por conta e em absoluta representação do proprietário;
- 2) *Caixeiro encarregado e operador encarregado*. — O trabalhador que no estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal. Coordena, dirige e controla o trabalho, as vendas e as compras;
- 3) *Chefe de compras*. — O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento;
- 4) *Caixeiro*. — O trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho, no estabelecimento ou fora dele, nas ilhas do distrito. 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 encomendas e transmite-as para execução. É encarregado da fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro. As vendas por grosso fora do estabelecimento são feitas exclusivamente por um primeiro-caixeiro ou segundo-caixeiro;
- 5) *Operador* (supermercados). — O trabalhador que, num supermercado, desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresen-

tação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstricção a 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;

- 6) *Caixa de balcão*. — O profissional que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa recibo e regista estas operações em folha de caixa; recebe cheques;
- 7) *Caixeiro-ajudante*. — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro;
- 8) *Distribuidor*. — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda;
- 9) *Servente*. — O trabalhador que cuida do ar-
rumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas;
- 10) *Praticante*. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro;
- 11) *Vendedor*. — O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como:
 - a) *Caixeiro-viajante*. — Quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro;
 - b) *Caixeiro-de-mar*. — Quando se ocupa de fornecimento para navios.

2 — A pedido das associações sindicais ou patronais dos interessados, ou officiosamente, poderá a comissão paritária prevista no capítulo VIII criar novas categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, atender-se-á sempre à natureza das funções exercidas, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas.

4 — As deliberações da comissão paritária a que se referem os números anteriores consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato, após a sua publicação pelo departamento competente.

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas na cláusula 3.ª são a idade mínima de 14 anos e o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nela previstas.

3 — A dispensa prevista no número anterior é extensiva aos trabalhadores não obrigados à nova escolaridade obrigatória e aos que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus do ensino.

4 — A comissão paritária determinará, a requerimento dos interessados, as equivalências a que se refere o n.º 1 desta cláusula, relativamente aos cursos particulares de planos e programas próprios, autorizados pelo Ministério da Educação e Investigação Científica.

5 — Não poderão ser admitidos como praticantes trabalhadores com mais de 18 anos de idade.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos profissionais a que se refere este contrato considera-se feita a título experimental nos dois primeiros meses, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

2 — Findo este período, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos profissionais desde a data do início do período experimental.

3 — O disposto no número anterior não se aplica, relativamente aos profissionais que tenham transitado de uma entidade patronal para outra, por oferta de melhores condições de trabalho e retribuição, circunstância que constará de documento idóneo.

4 — Quando qualquer profissional transite de uma empresa para outra, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 6.ª

(Admissão de diminuídos físicos)

Em categorias cujas funções possam ser desempenhadas por diminuídos físicos deverão as entidades

patronais dar preferência à sua admissão, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas.

Cláusula 7.ª

(Admissão de desempregados)

1 — Quando as entidades patronais pretendam admitir qualquer profissional, poderão consultar, preferencialmente, os registos de desempregados da Secretaria de Estado do Emprego e do Sindicato outorgante, sem prejuízo da liberdade de admissão de elementos estranhos.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, o Sindicato fica obrigado a organizar e a manter sempre actualizado um registo dos desempregados.

Cláusula 8.ª

(Densidades)

1 — Sem prejuízo no disposto noutras cláusulas deste contrato, os profissionais caixeiros e os operadores, de supermercados, serão classificados segundo o quadro de densidade do anexo II.

2 — As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 2+25% dos trabalhadores constantes do respectivo quadro de densidade, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior.

3 — É obrigatória a existência de caixeiro encarregado sempre que o número de profissionais no estabelecimento seja igual ou superior a cinco, quando a firma não for gerida pelo proprietário ou seu representante legal.

4 — A entidade patronal comunicará, obrigatoriamente, à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho todas as alterações que se verifiquem relativamente ao quadro do pessoal, até ao fim do mês seguinte àquele em que se verificarem, e este depois de aprovação remeterá cópias visadas às partes outorgantes.

5 — Nos estabelecimentos em que não haja profissional com funções exclusivas de caixa, pode essa função ser cometida a qualquer profissional ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções.

6 — Os caixas podem prestar serviço misto nos casos de impedimento ocasional de outro profissional, mas só quando se encontrem habilitados para o exercício dessas funções e estas sejam compatíveis com o serviço de caixa.

7 — Quando houver caixa privativa, durante as suas ausências será o profissional substituído pela entidade patronal ou por outro profissional, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa.

Cláusula 9.ª

(Quadro de pessoal)

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter à delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, em triplicado, até sessenta dias após a entrada em vigor do presente contrato e, nos anos seguintes, até ao último dia do mês de Fevereiro, um quadro do pessoal ao seu serviço abrangido pelo mesmo contrato, agrupado por estabelecimentos e dentro destes por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada profissional: número de sócio do Sindicato e de inscrição na caixa de previdência, nome completo, data do nascimento, admissão e última promoção, habilitações escolares e extra-escolares, categoria, vencimento mensal e diuturnidades. Um exemplar será enviado depois de aprovado e visado pela delegação da Secretaria de Estado do Trabalho ao Sindicato outorgante.

2 — As entidades patronais afixarão em local bem visível do estabelecimento uma cópia do quadro de pessoal que lhe for devolvido pela delegação da Secretaria de Estado do Trabalho, depois de visada.

Essa afixação verificar-se-á, obrigatoriamente, no prazo máximo de três dias após a recepção do quadro.

3 — As relações afixadas, nos termos desta cláusula, não poderão deixar de conter as remunerações dos profissionais nelas incluídos.

Cláusula 10.ª

(Promoções obrigatórias)

1 — Os praticantes de caixeiros serão promovidos a caixeiro-ajudante logo que completarem três anos de prática ou 18 anos de idade.

2 — O praticante será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática, logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

3 — O caixeiro-ajudante e o operador-ajudante serão promovidos a terceiro-caixeiro e a operador de 2.ª, respectivamente, logo que completarem três anos de permanência na categoria.

4 — O tempo máximo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante, previsto no número anterior, será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

5 — O terceiro-caixeiro e o operador de 2.ª serão promovidos, respectivamente, a segundo-caixeiro e a operador de 1.ª logo que completarem cinco anos de permanência na categoria.

6 — O segundo-caixeiro e o operador de 1.ª serão promovidos, respectivamente, a primeiro-caixeiro e a operador especializado logo que completarem cinco anos de permanência na categoria.

7—O disposto nos números anteriores subentende-se que será feito sem prejuízo do disposto na cláusula 8.^a

8—Sempre que a entidade patronal, em virtude de causas que não lhe sejam imputáveis, entender não se justificar a promoção de algum profissional nos termos dos números anteriores, deverá notificá-lo por escrito e fundamentalmente desse facto com antecedência não inferior a sessenta dias em relação à data da promoção obrigatória.

9—Se o trabalhador se conformar com a não promoção, beneficiará imediatamente e com efeitos retroactivos, a partir do início do 4.º ano na categoria, dos benefícios previstos no capítulo de diuturnidades.

10—Não se conformando o trabalhador com a recusa a que se refere o número anterior, poderá recorrer à comissão paritária nos trinta dias subsequentes à recepção da notificação. A comissão paritária conhecerá do processo como órgão arbitral, podendo promover, se o entender, o exame profissional do reclamante, nos termos e usando dos processos que julgue adequados.

11—Das deliberações da comissão paritária proferidas de harmonia com o número anterior cabe recurso aos tribunais, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

(Deveres das entidades patronais)

São deveres das entidades patronais:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e de regulamentação colectiva em vigor;
- c) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- d) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, uma vez que não se encontre ao abrigo de seguro;
- e) Dispensá-lo para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias e outras análogas, nos termos da legislação em vigor;
- f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- g) Instalar os seus empregados em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação dos locais de trabalho e sua iluminação;

- h) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus empregados, quando por estes solicitados;
- i) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- j) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e empregados e, sempre que tiverem de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- l) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- m) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, não se opondo à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos, em locais e horas previamente e de comum acordo estabelecidos.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos profissionais:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores ou quaisquer regulamentos, excepto quando os mesmos se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- g) Dar estrito cumprimento ao presente contrato e cumprir as determinações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho)

O período normal de trabalho semanal para os profissionais abrangidos por este contrato é de quarenta e cinco horas, sem prejuízo de horários de me-

nor duração em vigor, com exceção do mês de Dezembro, em que nos sábados anteriores ao Natal será praticado o horário dos dias normais.

CAPÍTULO V

Retribuições mínimas de trabalho

Cláusula 14.ª

(Retribuições certas mínimas)

1 — A tabela de remunerações mínimas dos profissionais abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo I para os estabelecimentos na capital do distrito.

2 — Para os restantes e nas categorias de terceiro-caixeiro e superiores haverá um diferencial para menos de 500\$.

Cláusula 15.ª

(Diuturnidades)

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente contrato têm direito a uma diuturnidade de 6 % por cada três anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, em categoria sem promoção obrigatória, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os valores das diuturnidades serão calculados sobre as remunerações mínimas estabelecidas no presente contrato, acrescentando às mesmas retribuições mínimas.

3 — Sem prejuízo do vencimento do direito à diuturnidade, os valores correspondentes não serão devidos nos casos em que isso lhe for permitido, nos termos da legislação em vigor, se a entidade patronal aumentar voluntariamente a remuneração do profissional em valor igual ou superior ao da diuturnidade.

4 — No caso de o profissional ter sido aumentado, nos termos do número anterior, em valor inferior ao correspondente à diuturnidade, terá direito à diferença entre os valores desse aumento e o correspondente à diuturnidade vencida.

5 — A contagem da diuturnidade será considerada a partir da entrada em vigor do presente contrato.

Cláusula 16.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber pelo Natal, até ao dia 20 de Dezembro, um subsídio de montante igual à sua remuneração mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham excedido o período experimental, mas não tenham concluído um ano de serviço em 31 de Dezembro, receberão uma importância proporcional aos meses de serviço; para este efeito, cada fracção de mês igual ou superior a quinze

dias conta-se como mês, desprezando-se as fracções inferiores a quinze dias.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber uma importância proporcional ao subsídio de Natal relativo ao ano de cessação, calculado nos termos da alínea anterior.

4 — Aplica-se ao subsídio de Natal o disposto no n.º 4 da cláusula 18.ª

5 — O subsídio mencionado nos números anteriores é devido já no ano de 1975.

CAPÍTULO VI

Férias e subsídio de férias

Cláusula 17.ª

(Férias)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito aos seguintes períodos de férias:

Dezoito dias úteis, os que tiverem menos de três anos de antiguidade;

Vinte e quatro dias úteis, os que tiverem três ou mais anos de antiguidade.

Cláusula 18.ª

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das suas férias, os profissionais abrangidos pelo presente contrato receberão das entidades patronais a remuneração correspondente aos períodos de férias a que tenham direito nos termos do número anterior, bem como um subsídio de montante igual a essa remuneração.

2 — O disposto neste capítulo aplica-se a partir do dia 1 de Janeiro de 1976.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os profissionais têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação, a não ser que, neste último caso, o motivo que a determinou seja a sanção disciplinar de despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

4 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias tem o limite máximo de 12 000\$, excepto:

- a) Quando a parte fixa for superior àquele limite, caso em que o subsídio é devido só pelo montante da parte fixa da retribuição;
- b) Para os trabalhadores que, ao serviço da mesma entidade patronal, já anteriormente tenham ultrapassado esse limite como direito adquirido.

CAPÍTULO VII

Previdência e abono de família

Cláusula 19.ª

(Previdência e abono de família)

As entidades patronais e os profissionais ao seu serviço abrangidos pelo presente contrato contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem, nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

CAPÍTULO VIII

Comissão paritária

Cláusula 20.ª

(Composição)

É criada uma comissão paritária, no prazo de quinze dias, a contar da data da assinatura do presente contrato, a qual será composta por três elementos, sendo um designado pelo departamento de trabalho da Junta Regional dos Açores, o qual presidirá, e os outros indicados pelas partes outorgantes.

Cláusula 21.ª

(Funcionamento)

1 — A comissão paritária reunir-se-á por iniciativa do presidente ou de qualquer das partes. As suas deliberações são tomadas de comum acordo e por votação.

2 — As deliberações tomadas pela comissão serão comunicadas aos organismos signatários deste contrato, no prazo máximo de oito dias, tornando-se eficazes ao fim de dez dias, a partir desta comunicação.

3 — A comissão terá de se pronunciar sobre os casos que lhe sejam submetidos, no prazo máximo de quinze dias após a sua convocação.

Cláusula 22.ª

(Atribuições)

A comissão compete dar parecer sobre todos os casos de dúvida na interpretação e aplicação deste contrato, bem como para dirimir conflitos individuais de trabalho para efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho, enquanto não entrar em funcionamento a comissão de conciliação e julgamento prevista no Decreto-Lei n.º 463/75, de 27 de Agosto.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 23.ª

(Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os profissionais, designa-

damente mudança para categoria menos qualificada, diminuição de remuneração, redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 24.ª

(Sanções)

As infracções ao presente contrato, quer por parte das entidades patronais, quer dos trabalhadores, serão punidas nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 25.ª

(Revogação dos contratos anteriores)

1 — O presente contrato revogará todos os anteriores aplicáveis ao sector no distrito da Horta.

2 — Nos pontos em que o mesmo for omissivo aplicar-se-á a lei geral.

ANEXO I

Categorias profissionais	
Gerente comercial	(a)
Chefe de compras	
Caixeiro encarregado	6 250\$00
Operador encarregado (supermercado)	
Primeiro-caixeiro	
Vendedor:	
Caixeiro-viajante	5 250\$00
Caixeiro-de-mar	
Operador especializado (supermercado)	
Segundo-caixeiro	4 800\$00
Operador de 1.ª (supermercado)	
Terceiro-caixeiro	4 250\$00
Operador de 2.ª (supermercado)	
Caixa de balcão	3 700\$00
Distribuidor	
Servente	3 600\$00
Caixeiro-ajudante e operador-ajudante	(b)
No 3.º ano	3 500\$00
No 2.º ano	3 400\$00
No 1.º ano	3 300\$00
Praticante de caixeiro:	
No 3.º ano	2 000\$00
No 2.º ano	1 750\$00
No 1.º ano	1 500\$00

(a) Os profissionais compreendidos neste grupo de categorias profissionais auferirão um vencimento nunca inferior ao de caixeiro-encarregado, acrescido de 15%.

(b) Sempre que o caixeiro-ajudante ou o operador-ajudante tenha idade igual ou superior a 20 anos terá direito ao salário de 3300\$ ou a qualquer outro que venha a ser fixado como mínimo, atendendo ao que se oferecer sobre tal no que se refere à situação específica da região dos Açores.

ANEXO II

Quadro de densidades — Caixeiros e operadores

Número de caixeiros ou operadores	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Primeiro-caixeiro ou operador especializado	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro ou operador de 1.ª	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro ou operador de 2.ª	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1. Quando o número de profissionais for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.
2. O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros ou operadores de 2.ª

ANEXO III

a) Nas empresas cujo quadro de densidade não comporte um encarregado, o empregado que exercer tal função na ausência do dono ou gerente terá o vencimento inerente à sua categoria acrescido de 25 %.

b) *Ajudas de custo:*

Profissionais que utilizem carro próprio ao serviço da empresa:

3\$ por quilómetro ou 0,24 sobre o preço de gasolina super, no caso de haver aumento de gasolina.

Profissionais em viagem de serviço, para despesas de alimentação e alojamento:

A entidade patronal obriga-se a suportar as despesas efectuadas com alojamento, alimentação e transportes dentro de um limite considerado normal, acrescido de

50\$ por cada dia de deslocação, fora da ilha do Faial.

Horta, 12 de Fevereiro de 1976.

Pela Associação Comercial e Industrial do Distrito da Horta (em organização):

*José Ferreira Machado.
Rogério Dutra Mendonça.
José Pedro da Silva.
António Machado Avila.
José Elmano Dutra Alves.*

Pelo Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta:

*Manuel Fimentel Vieira Tomás.
Oscar dos Santos Silva.
Laurénio Manuel Azevedo Tavares.
João Angelo Miguel.
António Renato Ferreira da Silveira.*

O Delegado da Secretaria de Estado do Trabalho:
Nuno Teixeira Lopes Tavares.

Depositado em 21 de Junho de 1976, a fl. 9 do livro n.º 1, com o n.º 48, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre vários industriais de marcenaria de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do mesmo distrito

Acordo de condições mínimas de trabalho celebrado entre o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada e os industriais de marcenaria do mesmo distrito

1 — *Âmbito.* — As condições de trabalho ora acordadas obrigam por um lado os industriais de marcenaria e por outro os profissionais ao seu serviço no referido sector e representados pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do Distrito de Ponta Delgada.

2 — *Categorias profissionais.* — Conforme anexo I.

3 — *Remunerações.* — Conforme anexo II.

4 — *Subsídio de Natal:*

4.1 — Será atribuído em cada ano um subsídio de Natal, a ser pago em Dezembro, até ao dia 20, de valor igual à remuneração estabelecida no anexo II.

4.2 — Os trabalhadores que em 31 de Dezembro não tiverem completado um ano de serviço apenas terão direito a receber um subsídio de valor corres-

pondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço.

4.3 — Cessando o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, será pago ao trabalhador parte proporcional de subsídio de valor correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4.4 — Para os efeitos dos números precedentes, considera-se como completo o mês de admissão e o da cessação.

5 — *Férias remuneradas.* — Vencem-se no dia 1 de Janeiro do ano subsequente.

5.1 — Os trabalhadores com um ano de serviço completo terão direito ao gozo de quinze dias seguidos de férias no ano civil subsequente ao da admissão, a partir de 1 de Abril.

5.2 — Os trabalhadores com dois ou mais anos de serviço terão direito a trinta dias seguidos de férias.

5.3 — O início das férias será obrigatoriamente a uma segunda-feira salvo se coincidir com um dia feriado, caso em que será no dia seguinte.

5.4 — Para os efeitos dos n.ºs 5.1 e 5.2, qualquer parcela do ano de admissão conta com um ano completo de serviço.

6 — Cessando o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

7 — O pagamento das férias e respectivo subsídio deve ser efectuado antes do início das mesmas.

8 — *Subsídio de férias:*

8.1 — Aos trabalhadores nas condições dos n.ºs 5.1 e 5.2 será concedido um subsídio de férias de 100 % da remuneração.

8.2 — Aos trabalhadores que tenham gozado ou estejam a gozar as férias ser-lhes-ão aumentados o período de férias conforme os n.ºs 5.1 e 5.2 e a importância do subsídio de férias conforme o n.º 8.1.

9 — *Despedimentos:*

9.1 — A entidade patronal compromete-se desde o momento do recebimento deste acordo a não efectuar quaisquer despedimentos sem justa causa e sem prévia consulta da comissão de trabalhadores ou delegado sindical, conjuntamente com o Sindicato.

9.2 — A inobservância do preceituado no número anterior, para além das sanções legais, sujeitará a entidade patronal ao pagamento, ao trabalhador, das seguintes indemnizações:

9.2.1 — Seis meses de indemnização aos trabalhadores até três anos de antiguidade;

9.2.2 — Três meses de indemnização por cada ano de serviço aos trabalhadores com mais de três anos de antiguidade.

10 — O trabalhador poderá rescindir livremente o contrato, estando, porém, obrigado a dar prévio aviso apenas de quinze dias, salvo se menor prazo resultar da lei geral.

10.1 — O não cumprimento da obrigação de dar aviso prévio sujeitará o trabalhador à correspondente indemnização a favor da entidade patronal.

11 — O trabalhador que rescindir o contrato com justa causa terá direito às indemnizações dos n.ºs 9.2.1 e 9.2.2.

12 — Até à publicação no *Boletim Oficial* deste acordo, a justa causa da rescisão do contrato será apreciada nos termos da lei geral.

13 — *Trabalho extraordinário:*

13.1 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado nos casos expressamente previstos na lei ou

quando, ocorrendo motivos ponderosos, seja autorizada a sua prestação pela delegação distrital do Ministério do Trabalho.

13.2 — O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

13.2.1 — A título exemplificativo, consideram-se motivos atendíveis: ter o trabalhador idade superior a 45 anos ou inferior a 20 anos, quando neste caso prejudique as suas actividades escolares; tratar-se de mulher com encargos familiares; ter o trabalhador estado ausente por doença devidamente comprovada ou incapacidade física à menos de doze dias; frequentar o trabalhador cursos para especialização profissional; tratar-se de dirigentes e delegados sindicais, bem como representantes dos trabalhadores em comissões de segurança, de trabalhadores com funções em instituições de previdência, membros de comissões de conciliação e julgamento, para desempenho das funções que lhes estão cometidas, etc.

14 — O trabalho extraordinário dá direito à remuneração especial, a qual será igual à retribuição nos termos do anexo II, acrescida das seguintes percentagens:

14.1 — O trabalho extraordinário será acrescido pelas seguintes percentagens:

a) O trabalho prestado para além do horário diário, até às 24 horas, será acrescido com 100 %;

b) O trabalho prestado a partir das 24 horas, seja qual for o regime de turno, será acrescido de 200 %;

c) O trabalho prestado no período do descanso semanal e feriados nacionais ou municipais será acrescido de 200 %;

d) O trabalho prestado no dia de descanso semanal (sábados/domingos) dará ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

15 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
1.ª oitava da Páscoa;
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;
26 de Dezembro;

Feriado municipal do respectivo concelho.

16 — *Faltas.* — Consideram-se faltas justificadas sem perda de retribuição as previstas na lei e ainda:

16.1 — Faltas por motivo de cumprimento de obrigações legais.

16.2 — Faltas por motivo de prestações de assistência urgente aos membros do seu agregado familiar, até um dia.

16.3 — Faltas por prestações de prova de exame em estabelecimentos de ensino oficial, até um dia, e por mais se os exames o exigirem.

16.4 — Faltas por ocasião de parto da esposa do trabalhador, até três dias consecutivos.

16.5 — Faltas por motivo de luto:

16.5.1 — Até três dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, enteados, avós, netos, irmãos, cunhados e tios.

16.6 — Até sete dias, por casamento.

17 — Refeitório e vestiário:

a) A empresa terá, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições, obrigando-se a entidade patronal à sua limpeza, conservação e manutenção;

b) A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições;

c) Toda a empresa é obrigada a possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais, em armário individual e arejado.

18 — Este acordo de trabalho terá efeitos retroactivos a partir de 1 de Agosto de 1975, independentemente da data da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

Ponta Delgada, 2 de Abril de 1976.

A Direcção:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelos Industriais de Marcenaria do Distrito de Ponta Delgada:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Sistema de promoção, categorias profissionais e duração de trabalho

1 — Promoção do trabalhador:

1.1 — A promoção do trabalhador será livre e independentemente da densidade dos quadros do pessoal da empresa e terá de ser feita de acordo com as seguintes regras:

a) Para o efeito, a promoção processar-se-á através de uma comissão de respectiva competência;

b) A comissão será composta por seis elementos, dos quais dois representantes da entidade patronal, dois representantes do sector onde o trabalhador executa a maior parte das suas funções e dois representantes da comissão de trabalhadores;

c) Para o efeito do disposto na alínea b), cada representação das partes terá direito a um voto; exemplificando, a comissão pode usufruir mais de três votos.

1.2 — Para que o trabalhador se possa candidatar à promoção imediata, tem que ser essencialmente possuidor dos seguintes dotes:

a) Produtividade, aperfeiçoamento, aproveitamento de matéria-prima, zelo e dignidade pelo trabalho.

2 — Categorias profissionais:

2.1 — As categorias profissionais aqui designadas vão desde a categoria de aprendiz até à de encarregado:

Marceneiros:

Encarregado.
Primeiro-oficial.
Segundo-oficial.
Ajudante.
Aprendiz.

Envernizadores:

Primeiro-oficial.
Segundo-oficial.
Ajudante.
Aprendiz.

2.2 — Duração de trabalho:

2.3 — A duração de trabalho será de quarenta e cinco horas semanais.

2.4 — As quarenta e cinco horas semanais serão divididas em cinco dias.

2.5 — De segunda-feira a sexta-feira: entrada às 8 horas, descanso das 12 às 13 horas e saída às 18 horas; descanso semanal: sábado e domingo.

ANEXO II

Remunerações mensais

Categorias profissionais:

Marceneiros:

Encarregado	6 500\$00
Primeiro-oficial	6 250\$00
Segundo-oficial	5 500\$00
Ajudante	4 500\$00

Envernizadores:

Primeiro-oficial	6 000\$00
Segundo-oficial	5 000\$00
Ajudante	4 500\$00

Aprendizes:

Dos 14 aos 16 anos	1 000\$00
Dos 16 aos 18 anos	1 500\$00
Dos 18 aos 20 anos	2 750\$00
Com mais de 20 anos	3 300\$00

Resalvo que em relação às férias se mantém a cláusula 53.ª, §§ 1.º e 2.º, do anterior CCT, publicado no *Boletim*, n.º 28, de 29 de Julho de 1972.

Despedimentos: serão regulados pela lei geral, sendo a denúncia do contrato de trabalho regulada pela cláusula 78.ª do anterior CCT.

Feriados: cortar a Sexta-Feira Santa, visto não estar incluída no decreto-lei dos feriados.

O início do presente acordo colectivo de trabalho será a partir de 1 de Abril de 1976.

Ressalvo o anexo I.

Sistema de promoção: ficar igual ao acordo colectivo de trabalho da construção civil, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 1975.

Depositado em 30 de Junho de 1976, a fl. 10 do livro n.º 1, com o n.º 50, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a Secretaria de Estado da Segurança Social* e várias associações sindicais representativas dos trabalhadores ao serviço das instituições de previdência social

SUMARIO

CAPÍTULO I

Ambito e vigência

Artigo 1.º — Ambito.

Artigo 2.º — Vigência e revisão.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias gerais

Artigo 3.º — Deveres das instituições de previdência.

Artigo 4.º — Deveres dos trabalhadores.

Artigo 5.º — Garantias dos trabalhadores.

Artigo 6.º — Direito de reclamação

Artigo 7.º — Transferência de trabalhadores para outra localidade.

Artigo 8.º — Vestuário de serviço.

CAPÍTULO III

Acesso do pessoal — Concursos de provimento — Admissão, promoção, transferência e readmissão — Provimento de vagas por concurso.

Artigo 9.º — Concurso de provimento.

Artigo 10.º — Provimento por promoção e transferência.

Artigo 11.º — Provimento por admissão ou readmissão.

Artigo 12.º — Provimento de lugares de chefia.

Artigo 13.º — Idade mínima de admissão.

Artigo 14.º — Habilitações mínimas gerais.

Artigo 15.º — Documentos necessários.

Artigo 16.º — Exames médicos.

Artigo 17.º — Período experimental.

Artigo 18.º — Readmissão.

Artigo 19.º — Transferência de trabalhadores por motivos familiares e de trabalhadores estudantes.

Artigo 20.º — Transferência sem fundamentação especial.

Artigo 21.º — Prazo para a efectivação da transferência.

Artigo 22.º — Transferência por permuta.

CAPÍTULO IV

Carreira profissional

DIVISÃO I

Quadros e categorias

Artigo 23.º — Quadros e categorias.

Artigo 24.º — Técnico coordenador geral nos quadros técnicos e coordenador nos quadros complementar e técnico operário.

DIVISÃO II

Provimento dos lugares

SECÇÃO I

Quadro do pessoal administrativo

Artigo 25.º — Coordenador geral de serviços.

Artigo 26.º — Coordenador principal.

Artigo 27.º — Coordenador

Artigo 28.º — Escriturário-dactilógrafo/escriturário.

SECÇÃO II

Quadro do pessoal de contabilidade

Artigo 29.º — Técnico coordenador principal de contabilidade.

Artigo 30.º — Técnico de contabilidade.

SECÇÃO III

Quadro do pessoal de contencioso

Artigo 31.º — Técnico coordenador principal de contencioso.

Artigo 32.º — Técnico de contencioso.

SECÇÃO IV

Quadro do pessoal de estatística, organização, planeamento, apoio e orientação

Artigo 33.º — Técnico coordenador principal de estatística, organização, planeamento, apoio e orientação.

Artigo 34.º — Técnico de estatística, organização, planeamento, apoio e orientação.

SECÇÃO V

Quadro do pessoal de gestão financeira

Artigo 35.º — Técnico coordenador principal de gestão financeira.

Artigo 36.º — Técnico de gestão financeira.

* Ao abrigo do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, publicado no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 50, suplemento, de 28 de Fevereiro de 1976, e do Decreto n.º 456/76, de 8 de Junho, publicado no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 134, de 8 de Junho de 1976.

SECÇÃO VI

Quadro do pessoal de mecanografia e informática

- Artigo 37.º — Técnico coordenador principal de informática.
Artigo 38.º — Coordenador de análise e coordenador de programação.
Artigo 39.º — Coordenador de operação.
Artigo 40.º — Analista.
Artigo 41.º — Programador.
Artigo 42.º — Coordenador de recolha de dados.
Artigo 43.º — Operador de computador.
Artigo 44.º — Preparador de dados.
Artigo 45.º — Controlador de expedição.
Artigo 46.º — Operador de recolha de dados.
Artigo 47.º — Operador de expedição.
Artigo 48.º — Cursos superiores adequados.

SECÇÃO VII

Quadro do pessoal do serviço gráfico ou de reprografia

- Artigo 49.º — Técnico de reprografia.
Artigo 50.º — Compositor reprográfico.
Artigo 51.º — Desenhador.
Artigo 52.º — Encadernador.
Artigo 53.º — Operador.
Artigo 54.º — Ajudante de encadernador e ajudante de operador.

SECÇÃO VIII

Quadro do pessoal de microfilmagem

- Artigo 55.º — Técnico de microfilmagem.
Artigo 56.º — Operador de câmara escura.
Artigo 57.º — Operador de microfilmagem.
Artigo 58.º — Ajudante de microfilmagem de câmara escura.

SECÇÃO IX

Quadro do pessoal do serviço social

- Artigo 59.º — Técnico coordenador principal do serviço social.
Artigo 60.º — Técnico do serviço social.
Artigo 61.º — Técnico auxiliar do serviço social.

SECÇÃO X

Quadro do pessoal de tradução e correspondência estrangeira

- Artigo 62.º — Tradutor-correspondente principal.
Artigo 63.º — Tradutor-correspondente.

SECÇÃO XI

Quadro do pessoal de laboratório e avaliação de riscos

- Artigo 64.º — Técnico coordenador principal de prevenção.
Artigo 65.º — Técnico coordenador de prevenção.
Artigo 66.º — Técnico coordenador analista.
Artigo 67.º — Técnico de prevenção e técnico analista.
Artigo 68.º — Prevencionista.
Artigo 69.º — Analistas.
Artigo 70.º — Ajudante de prevencionista e preparador.

SECÇÃO XII

Quadro do pessoal de espirometria e audiometria

- Artigo 71.º — Espirometrista.
Artigo 72.º — Ajudante de audiometria.

SECÇÃO XIII

Quadro do pessoal das creches e infantários

- Artigo 73.º — Educadora de infância coordenadora.
Artigo 74.º — Educadora de infância.
Artigo 75.º — Auxiliar de educação.
Artigo 76.º — Monitores/as.

SECÇÃO XIV

Quadro do pessoal complementar

- Artigo 77.º — Pessoal complementar.
Artigo 78.º — Pessoal técnico operário.

DIVISÃO III

Cursos de preparação, promoção, formação específica e aperfeiçoamento — Definição de funções

SECÇÃO I

Cursos

- Artigo 79.º — Curso de preparação.
Artigo 80.º — Cursos de preparação, formação específica e promoção.

SECÇÃO II

- Artigo 81.º — Definição de funções.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação do trabalho

- Artigo 82.º — Competência das instituições.
Artigo 83.º — Regime geral.
Artigo 84.º — Processo individual.
Artigo 85.º — Proibição de acumulação de cargos.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

- Artigo 86.º — Horário de trabalho normal.
Artigo 87.º — Horário de funcionamento.
Artigo 88.º — Trabalho extraordinário.
Artigo 89.º — Trabalho por turnos.
Artigo 90.º — Relógios ou livros de ponto.
Artigo 91.º — Assiduidade e tolerância.

SECÇÃO III

Descanso semanal e feriados

- Artigo 92.º — Descanso semanal.
Artigo 93.º — Feriados.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias e licenças

- Artigo 94.º — Duração de férias.
Artigo 95.º — Acumulação de férias.

- Artigo 96.º — Escolha da época de férias.
 Artigo 97.º — Férias seguidas ou interpoladas.
 Artigo 98.º — Subsídio de férias.
 Artigo 99.º — Suspensão e alteração do gozo de férias.
 Artigo 100.º — Férias aquando do serviço militar.
 Artigo 101.º — Direito a férias no caso de cessação do contrato de trabalho.
 Artigo 102.º — Licença sem retribuição.

SECÇÃO II

Faltas e dispensas

- Artigo 103.º — Definição.
 Artigo 104.º — Faltas justificadas.
 Artigo 105.º — Consequências das faltas justificadas.
 Artigo 106.º — Faltas a descontar na remuneração ou nas férias do ano seguinte.
 Artigo 107.º — Faltas injustificadas.
 Artigo 108.º — Participação e justificação das faltas.
 Artigo 109.º — Impedimento prolongado.
 Artigo 110.º — Regresso do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Da retribuição — Grupos e tabelas de remuneração

- Artigo 111.º — Remunerações e diuturnidades.
 Artigo 112.º — Remuneração do trabalho extraordinário.
 Artigo 113.º — Trabalho nocturno.
 Artigo 114.º — Retribuição dos trabalhadores que exerçam temporariamente funções inerentes a categorias superiores.
 Artigo 115.º — Condição de tempo de serviço para efeito de diuturnidades.
 Artigo 116.º — Subsídio de Natal.
 Artigo 117.º — Abono para faltas.
 Artigo 118.º — Ajudas de custo.
 Artigo 119.º — Despesas com transporte.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

- Artigo 120.º — Causas da cessação do contrato de trabalho.
 Artigo 121.º — Cessaçào do contrato de trabalho por mútuo acordo.
 Artigo 122.º — Cessaçào do contrato de trabalho por rescisão pelo instituiçào, com justa causa.
 Artigo 123.º — Cessaçào do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Condições especiais

- Artigo 124.º — Trabalhadores-estudantes.
 Artigo 125.º — Direitos especiais das trabalhadoras.
 Artigo 126.º — Trabalhadores em serviço externo.

CAPÍTULO X

Previdência social

- Artigo 127.º — Princípio geral.
 Artigo 128.º — Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional.
 Artigo 129.º — Pagamento de remunerações e indemnização no caso de morte.
 Artigo 130.º — Limite de anos de serviço para reforma.

CAPÍTULO XI

Disciplina

- Artigo 131.º — Poder disciplinar.
 Artigo 132.º — Conceito de infracção disciplinar.
 Artigo 133.º — Processo disciplinar.
 Artigo 134.º — Suspensão do trabalhador.
 Artigo 135.º — Sanções disciplinares.
 Artigo 136.º — Proporcionalidade das sanções.
 Artigo 137.º — Competência para aplicação de sanções.
 Artigo 138.º — Notificação das sanções e início dos seus efeitos.
 Artigo 139.º — Recurso das decisões.
 Artigo 140.º — Registo de sanções.
 Artigo 141.º — Efeitos das sanções disciplinares.
 Artigo 142.º — Infracções cometidas por trabalhadores trans-feridos.

CAPÍTULO XII

Obras sociais

- Artigo 143.º — Infantários e jardins-escolas.
 Artigo 144.º — Refeitórios.

CAPÍTULO XIII

Organização dos trabalhadores da previdência

- Artigo 145.º — Actividade sindical.
 Artigo 146.º — Comissão de trabalhadores.
 Artigo 147.º — Comissão sindical.
 Artigo 148.º — Competência da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições gerais

- Artigo 149.º — Princípio geral.
 Artigo 150.º — Revogação da legislação anterior.
 Artigo 151.º — Aplicação no tempo.
 Artigo 152.º — Legislação supletiva.
 Artigo 153.º — Interpretação e integração.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

SUBSECÇÃO I

Reclassificações

- Artigo 154.º — Princípio geral.
 Artigo 155.º — Quadro do pessoal administrativo.
 Artigo 156.º — Quadro do pessoal de inspecção.
 Artigo 157.º — Quadro do pessoal de contabilidade.
 Artigo 158.º — Quadro do pessoal de contencioso.
 Artigo 159.º — Quadro do pessoal de estatística, organização, planeamento, apoio e orientação.
 Artigo 160.º — Quadro do pessoal de gestão financeira.
 Artigo 161.º — Quadro do pessoal de mecanografia e informática.
 Artigo 162.º — Quadro do pessoal de reprografia.
 Artigo 163.º — Quadro do pessoal de microfilmagem.
 Artigo 164.º — Quadro do pessoal do serviço social.
 Artigo 165.º — Quadro do pessoal de tradução.
 Artigo 166.º — Quadro do pessoal do laboratório e avaliação de riscos.
 Artigo 167.º — Quadro do pessoal de espirometria e audiometria.
 Artigo 168.º — Quadro do pessoal complementar.

SUBSECÇÃO II

Disposições diversas

- Artigo 169 — Regularização de admissões.
Artigo 170.º — Retroação das cláusulas de natureza pecuniária.
Artigo 171.º — Revisão extraordinária.
Artigo 172.º — Provisão dos lugares de coordenador.
Artigo 173.º — Permanência ao serviço para além dos 70 anos de idade.
Artigo 174.º — Pessoal abrangido por esta convenção.

ANEXO I

Grupos de remunerações do pessoal das instituições de previdência abrangido pela presente convenção.

ANEXO II

Tabela de remunerações do pessoal das instituições de previdência abrangido pela presente convenção por categorias e diuturnidades.

ANEXO III

Funções inerentes às categorias profissionais previstas na presente convenção.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Artigo 1.º

(Âmbito)

A presente convenção obriga, por um lado, a Secretaria de Estado da Segurança Social, a quem, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, e nos termos do artigo 1.º do Decreto n.º 456/76, de 8 de Junho, foi conferida legitimidade para o efeito, e, por outro, os trabalhadores que, pertencendo a algumas das categorias previstas no capítulo IV, exerçam a sua actividade nas caixas sindicais de previdência, caixas de reforma ou de previdência, Federação das Caixas de Previdência e Abono de Família e Instituto de Obras Sociais, a que se referem as bases III e XIV da Lei n.º 2115, de 18 de Junho de 1962, bem como na Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais, criada pelo Decreto-Lei n.º 44 307, de 27 de Abril de 1962, na Caixa Central de Segurança Social dos Trabalhadores Migrantes, criada pelo Decreto-Lei n.º 46 813, de 30 de Dezembro de 1965, na Comissão de Equipamentos Colectivos da Secretaria de Estado da Segurança Social, nos termos da base IX da Portaria n.º 495/72, de 24 de Agosto, e nos centros de cultura e desportos respectivos e estejam abrangidos pelos sindicatos outorgantes.

Artigo 2.º

(Vigência e revisão)

1 — A presente convenção, que entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, substitui os Estatutos do Pessoal da Administração e do Serviço Social das Instituições de Previdência Social.

2 — O período de validade da presente convenção é de um ano, renovável, caso nem o Ministério dos

Assuntos Sociais nem os trabalhadores tomem a iniciativa da sua revisão, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao termo daquele prazo.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, considerando-se tacitamente aceite no caso de não haver contraproposta nos trinta dias imediatos.

4 — Caso haja contraproposta, iniciar-se-ão negociações no prazo de quinze dias a contar da data da sua apresentação, as quais não deverão exceder trinta dias, salvo acordo em contrário.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias gerais

Artigo 3.º

(Deveres das instituições de previdência)

As direcções das instituições de previdência devem:

- a) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- b) Tratar com urbanidade os trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer alguma observação ou admoestação, proceder de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Não exigir dos trabalhadores a realização de tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;
- d) Acompanhar com especial interesse os trabalhadores que efectuem o seu estágio ou aprendizagem;
- e) Pagar-lhes a retribuição ou indemnização devidas;
- f) Dispensar pelo tempo necessário os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço;
- g) Prestar aos departamentos oficiais e aos sindicatos os elementos que estes mesmos solicitem com vista ao exercício normal das suas atribuições;
- h) Reconhecer a assembleia geral de trabalhadores e a comissão de trabalhadores;
- i) Reconhecer a comissão sindical como elo de ligação entre os trabalhadores e os sindicatos;
- j) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- l) Facultar nas suas instalações um local onde os trabalhadores possam reunir, ainda que fora das horas de serviço;
- m) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- n) Até que a nível nacional se encontrem em funcionamento centros de assistência materno-infantil, promover, sempre que necessário, a criação e manutenção de creches e infantários destinados aos filhos dos trabalhadores das instituições;
- o) Promover a criação e manutenção de refeitórios destinados aos seus trabalhadores;
- p) Passar aos trabalhadores em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos

desempenhados, bem como qualquer outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;

q) Permitir a afixação em dispositivos próprios e em lugares bem visíveis de todas as comunicações que os trabalhadores entenderem necessárias;

r) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

Artigo 4.º

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

b) Desempenhar com zelo e pontualidade o serviço que lhes for confiado;

c) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Observar as normas de higiene e segurança no trabalho;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

f) Cumprir integralmente as disposições desta convenção.

Artigo 5.º

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido às direcções das instituições de previdência:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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 da sua classe;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo se tal resultar do abaixamento de categoria requerido pelo próprio, mediante parecer favorável do sindicato respectivo e do Ministério do Trabalho;

d) Modificar as condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte prejuízo objectivo para o trabalhador, devidamente comprovado pela comissão de trabalhadores;

e) Transferir o trabalhador para outra localidade, salvo o disposto no artigo 7.º;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição de previdência ou por entidade por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

i) Faltar ao pagamento da retribuição na forma devida;

j) Deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria;

l) Deliberar sobre questões de gestão de pessoal sem previamente ouvir a comissão de trabalhadores;

m) Despedir o trabalhador, salvo ocorrendo justa causa.

2 — Constitui violação da legislação de trabalho supletivamente aplicável e como tal punida a prática dos actos previstos no n.º 1 deste artigo.

Artigo 6.º

(Direito de reclamação)

1 — O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegais;

c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que seja de supor não terem sido previstos.

2 — Se o pedido de confirmação das instruções por escrito não for satisfeito dentro do tempo em que, sem prejuízo, o seu cumprimento possa ser demorado, o interessado comunicará também por escrito ao imediato superior hierárquico os termos exactos das instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando-a seguidamente, salvo se houver prejuízo para as pessoas que lhe sejam confiadas.

3 — Se as instruções não puderem estar sujeitas a nenhuma demora, ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no n.º 2 logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4 — O trabalhador que, tendo observado o processo estatuído neste artigo, cumprir instruções nas condições nele previstas não será solidariamente responsável com quem as houver dado pelas consequências que resultarem da sua execução.

Artigo 7.º

(Transferência de trabalhadores para outra localidade)

1 — Ressalvando o acordo dos interessados, as instituições de previdência só poderão transferir os trabalhadores em consequência de imperiosa e urgente necessidade de serviço comprovada pela comissão de trabalhadores ou de mudança total ou parcial do serviço a que se encontram adstritos. No último caso, terá de ser tomada prioritariamente em conta a existência de voluntários que assegurem eficazmente o funcionamento dos serviços.

2 — A instituição custeará sempre as despesas pela transferência e atribuirá, consoante os casos, subsídios, tudo nos termos do número seguinte.

3 — a) Quando a transferência implique mudança de domicílio para localidade diferente, as despesas relativas à deslocação do trabalhador e seu agregado familiar e à transferência do mobiliário, um subsídio de agravamento de renda de casa a propor pela comissão de trabalhadores, e ainda um subsídio pecuniário no valor de 15 000\$.

b) Quando a transferência, embora para localidade diferente, não implique mudança de domicílio, um subsídio correspondente ao agravamento das despesas de transporte e um subsídio de alimentação fixado de uma maneira uniforme pela comissão de trabalhadores, salvo, quanto a este último, se o trabalhador puder utilizar o refeitório da instituição em que trabalha ou de qualquer outra.

c) Quando, por razões imperiosas de ordem familiar, comprovadas pela comissão de trabalhadores, o trabalhador tenha de manter o domicílio de origem, ser-lhe-á atribuído um subsídio mensal de montante a fixar mediante proposta da comissão de trabalhadores.

Artigo 8.º

(Vestuário de serviço)

1 — Os trabalhadores das instituições de previdência, se o desejarem, poderão requisitar vestuário de serviço, o qual terá de ser fornecido pelas mesmas.

2 — O vestuário de serviço requisitado nos termos do número anterior é de uso obrigatório.

CAPÍTULO III

Acesso do pessoal — Concursos de provimento — Admissão, promoção, transferência e readmissão — Provimento de vagas por concurso.

Artigo 9.º

(Concurso de provimento)

1 — O preenchimento de vagas em qualquer das categorias previstas nesta convenção é feito mediante a abertura de concurso de provimento, a realizar no prazo máximo de sessenta dias contados desde a data da verificação das mesmas, por meio de anúncios, na imprensa, comunicação obrigatória aos centros de emprego e por circular remetida a todas as outras instituições de previdência com indicação da data do encerramento.

2 — O prazo para apresentação de requerimentos será normalmente de trinta dias.

3 — O concurso é válido para o preenchimento das vagas que ocorrerem no prazo de cento e vinte dias após a data do seu encerramento.

Artigo 10.º

(Provimento por promoção e transferência)

1 — Gozam de preferência os trabalhadores das instituições de previdência para quem o provimento nas vagas postas a concurso constitua promoção.

2 — a) Para os lugares em que, segundo o disposto nesta convenção, seja exigida a frequência e aproveitamento em cursos adequados a promoção será feita por ordem decrescente de classificação (*Muito apto, Apto*).

b) Em caso de igualdade de classificação, ou no caso de não ser exigida frequência e aproveitamento em curso adequado, têm preferência, pela ordem seguinte:

- Os trabalhadores com maior antiguidade na categoria;
- Os trabalhadores mais antigos na instituição onde se verifica a vaga;
- Os trabalhadores com melhores habilitações literárias.

3 — Colocados os concorrentes referidos nos números antecedentes, são considerados como preferentes imediatos os trabalhadores que requeiram transferência ao abrigo dos artigos 19.º e 20.º desta convenção, com prioridade dos primeiros relativamente aos segundos, e ainda, de entre os primeiros, os trabalhadores que invoquem razões de ordem familiar.

Artigo 11.º

(Provimento por admissão ou readmissão)

1 — Só no caso de não haver trabalhadores nas situações referidas nos artigos 9.º e 10.º serão as vagas providas por admissão ou readmissão de trabalhadores nos termos desta disposição e do artigo 18.º, respectivamente.

2 — A admissão dos trabalhadores em qualquer das categorias previstas nesta convenção será sempre feita entre candidatos que reúnam as condições gerais e especiais exigidas para o preenchimento dos lugares, mediante testes de aptidão a realizar para o efeito.

3 — Os testes realizados nos termos do número anterior serão classificados em *Muito apto, Apto* e *Não apto*.

4 — Será dada prioridade, no preenchimento dos lugares, aos candidatos que obtiverem nos testes a qualificação de *Muito apto*.

5 — Para lugares que exijam habilitação com curso superior ou equiparado a admissão será feita mediante concurso documental.

6 — No caso previsto no número antecedente será dada preferência, e por ordem decrescente de classificação, aos candidatos que registem informação final de curso igual ou superior a 14 valores.

7 — Em caso de igualdade de classificação será considerada a situação económica e familiar de cada um dos candidatos.

Artigo 12.º

(Provimento de lugares de chefia)

Para provimento de lugares de chefia será também aberto concurso nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 9.º, devendo a sua tramitação obedecer ao que se encontra fixado nas disposições correspondentes.

Artigo 13.º

(Idade mínima de admissão)

A idade mínima de admissão para o preenchimento dos lugares dos quadros do pessoal previstos nesta convenção é de 16 anos.

Artigo 14.º

(Habilitações mínimas gerais)

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, só podem ser admitidos nos quadros das instituições de previdência indivíduos habilitados com a escolaridade que for a obrigatória na data da admissão.

2 — Os lugares de pessoal com funções administrativas serão providos em indivíduos habilitados com o curso geral dos liceus ou cursos equivalentes.

3 — Os lugares do pessoal com funções técnicas específicas serão providos em indivíduos com as habilitações necessárias para o desempenho do respectivo cargo.

Artigo 15.º

(Documentos necessários)

Para provimento em lugares das categorias previstas nesta convenção os candidatos deverão apresentar os seguintes documentos:

- a) Certidão de nascimento ou bilhete de identidade;
- b) Certidão de habilitações literárias;
- c) Duas fotografias;
- d) Documentos comprovativos de quaisquer outras habilitações, literárias ou profissionais.

Artigo 16.º

(Exames médicos)

1 — Os candidatos à admissão em qualquer das categorias previstas nesta convenção deverão ser previamente aprovados em inspecção médica, a realizar nos serviços da previdência, devendo o resultado ser registado em impresso de modelo próprio, que será arquivado no processo individual.

2 — O exame médico deve ser adequado, com vista às necessidades requeridas pelas funções a desempenhar.

3 — Quando, por motivo de urgência na admissão do trabalhador, o exame médico não possa ser realizado antes da sua entrada ao serviço, deverá ser impreterivelmente efectuado até trinta dias após, ficando a concretização da admissão condicionada ao resultado do exame.

4 — Em caso de rejeição, o candidato poderá requerer nova inspecção por junta médica constituída pelo

delegado de saúde, por médico da instituição e outro designado pelo interessado.

5 — Da decisão desta última junta não haverá recurso.

6 — Os encargos resultantes das inspecções médicas dos candidatos a trabalhadores das instituições de previdência cabem às instituições requeritantes.

Artigo 17.º

(Período experimental)

Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Artigo 18.º

(Readmissão)

É permitida a readmissão de antigos trabalhadores, devendo ser observado, para o efeito, o seguinte:

1. Os trabalhadores que pretendam ser readmitidos ao serviço das instituições de previdência poderão providenciar nesse sentido de acordo com as regras gerais da admissão constantes dos artigos 9.º e seguintes da presente convenção.

2. Caso sejam readmitidos, os trabalhadores regressarão à categoria e diuturnidade que possuíam à data da exoneração se a readmissão se verificar nos cinco anos posteriores à saída. Após cinco anos e até dez anos de ausência do serviço, serão readmitidos na mesma categoria e na diuturnidade imediatamente inferior àquela que registavam na data da exoneração. Para além de dez anos, serão readmitidos nas posições de entrada dos respectivos quadros.

3. Sempre que os trabalhadores que hajam sido dados como inválidos sejam considerados aptos em junta médica de revisão de invalidez serão readmitidos na categoria e diuturnidade que tinham à data da invalidez.

§ único. Se não houver vaga na categoria, ocuparão a primeira que se verificar na instituição ou noutra, com sede ou delegação na mesma localidade, ficando até esse momento extra quadro.

Artigo 19.º

(Transferência de trabalhadores por motivos familiares e de trabalhadores estudantes)

1 — Os trabalhadores ao serviço das instituições abrangidas por esta convenção poderão concorrer ao preenchimento de vagas por transferência aquando da abertura do respectivo concurso de provimento com fundamento em motivos de ordem familiar julgados atendíveis e reconhecidos como tal pelas comissões de trabalhadores da instituição a que pertencem e daquela para onde pretendem ser transferidos.

2 — Deverá ser considerada sempre situação atendida a pretensão de transferência para localidade que permita a coabitação com o cônjuge ou equiparado.

3 — O disposto no n.º 1 da presente disposição aplica-se aos trabalhadores estudantes, devendo, tal como nos casos naquele previstos, a situação ser reconhecida, fundamentada e consequentemente atendida, pelas comissões de trabalhadores de ambas as instituições.

4 — Só mediante o parecer favorável de ambas as comissões, os trabalhadores a que o presente artigo se refere beneficiam da preferência estabelecida no n.º 3 do artigo 10.º desta convenção.

Artigo 20.º

(Transferência sem fundamentação especial)

1 — É permitida a transferência de trabalhadores de uma instituição para preencher vagas no quadro de outra e na oportunidade de abertura do respectivo concurso, mediante requerimento dos interessados, nos termos do n.º 3 do artigo 10.º

2 — Aos trabalhadores é assegurada a possibilidade de desistir da transferência até oito dias antes da sua efectivação.

3 — Os candidatos à transferência devem dar conhecimento por escrito à instituição a cujo quadro pertencem, o que será certificado por anotação exarada no requerimento.

Artigo 21.º

(Prazo para a efectivação da transferência)

Nos casos previstos em ambas as disposições precedentes, a efectivação da transferência deve ter lugar no prazo máximo de trinta dias após a deliberação que sancionou o resultado do respectivo concurso de provimento, salvo se o trabalhador, por motivo fundamentado, solicitar a sua prorrogação por igual prazo.

Artigo 22.º

(Transferência por permuta)

1 — As instituições de previdência devem permitir a transferência por permuta de trabalhadores da mesma categoria entre os respectivos quadros, mediante requerimento subscrito por ambos os interessados e entregue a ambas as instituições.

2 — A permuta deve ser efectuada no prazo máximo de quarenta e cinco dias após a entrada do requerimento nos serviços das respectivas instituições.

3 — As desistências do pedido de transferência por permuta serão permitidas mediante o acordo das partes interessadas.

CAPÍTULO IV

Carreira profissional

DIVISÃO I

Quadros e categorias

Artigo 23.º

(Quadros e categorias)

Os quadros e categorias dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são os seguintes:

Quadro do pessoal administrativo:

Coordenador geral de serviços;
Coordenador principal;
Coordenador;
Escriturário/escriturário-dactilógrafo.

Quadro do pessoal técnico de contabilidade:

Técnico coordenador principal de contabilidade;
Técnico de contabilidade.

Quadro do pessoal técnico de contencioso:

Técnico coordenador principal de contencioso;
Técnico de contencioso.

Quadro do pessoal técnico de estatística, organização, planeamento, apoio e orientação:

Técnico coordenador principal de estatística ou/e de organização, planeamento, apoio e orientação;
Técnico de estatística, de organização, planeamento, apoio e orientação.

Quadro do pessoal técnico de gestão financeira:

Técnico coordenador principal de gestão financeira;
Técnico de gestão financeira.

Quadro do pessoal técnico de mecanografia e informática:

Técnico coordenador principal de informática;
Coordenador de análise;
Coordenador de programação;
Coordenador de operação;
Analista;
Programador;
Coordenador de recolha de dados;
Operador de computador;
Preparador de dados;
Controlador de expedição;
Operador de recolha de dados.

Quadro do pessoal técnico do serviço gráfico ou de reprografia:

Técnico de reprografia;
Compositor reprográfico;

Desenhador (a);
Encadernador;
Operador;
Ajudante de encadernador;
Ajudante de operador;

Quadro do pessoal técnico de microfilmagem:

Técnico de microfilmagem;
Operador de microfilmagem;
Operador de câmara escura;
Ajudante de microfilmagem;
Ajudante de câmara escura.

Quadro do pessoal técnico de serviço social:

Técnico coordenador principal do serviço social;
Técnico do serviço social;
Auxiliar do serviço social.

Quadro do pessoal de tradução e correspondência estrangeira:

Tradutor-correspondente principal;
Tradutor-correspondente.

Quadro do pessoal técnico de laboratório e avaliação de riscos:

Técnico coordenador principal de prevenção;
Técnico coordenador de prevenção;
Técnico coordenador analista;
Técnico de prevenção;
Técnico analista;
Prevencionista;
Analista;
Ajudante de prevencionista;
Preparador.

Quadro do pessoal técnico de espirometria e audiometria:

Espirometrista;
Ajudante de audiometria.

Quadro do pessoal das creches e infantários:

Educadora de infância coordenadora;
Educadora de infância;
Auxiliar de educação de infância;
Monitora.

Quadro do pessoal complementar:

Telefonista;
Motorista;
Contínuo;
Zelador;
Servente de armazém;
Servente;
Operador de expedição.

Quadro do pessoal técnico operário:

Carpinteiro;
Electricista;
Canalizador;

Pedreiro;
Pintor;
Cozinheiro;
Jardineiro.

Artigo 24.º

(Técnico coordenador geral nos quadros técnicos e coordenador nos quadros complementar e técnico operário)

1 — Quando a densidade dos quadros do pessoal técnico de contabilidade, de contencioso, de estatística, organização e planeamento, de gestão financeira, de mecanografia e informática, do serviço social, de laboratório e avaliação de riscos e de tradução e correspondência estrangeira o justifique, poderá neles ser criado o lugar de técnico coordenador geral a prover entre técnicos coordenadores principais, segundo o regime previsto no artigo 25.º para o coordenador geral de serviços.

2 — Quando a densidade dos quadros complementar e técnico operário o justifique, poderão neles ser criados lugares de coordenador. Estes lugares são providos pela direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

DIVISÃO II

Provimento dos lugares

SECÇÃO I

Quadro do pessoal administrativo

Artigo 25.º

(Coordenador geral de serviços)

1 — O lugar de coordenador geral de serviços é provido entre coordenadores principais, pela direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

2 — As funções de coordenador geral de serviços são exercidas em regime de comissão por períodos de dois anos, renováveis.

Artigo 26.º

(Coordenador principal)

Os lugares de coordenador principal são providos pela direcção em coordenadores com um mínimo de três anos de efectivo serviço na categoria, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 27.º

(Coordenador)

Os lugares de coordenador são providos pela direcção, em escriturários com um mínimo de seis anos de antiguidade na categoria e frequência, com aproveitamento, em dois cursos de reciclagem ou em adjuntos de coordenador, com aproveitamento em um curso de reciclagem, mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores.

(a) A categoria de desenhador pode constar também do quadro do pessoal técnico de estatística, organização, planeamento, apoio e orientação.

Artigo 28.º

(Escrutinário-dactilógrafo/escriturário)

1 — Os lugares de escriturário-dactilógrafo/escriturário são providos:

a) Em indivíduos com as habilitações mínimas do curso geral dos liceus ou equivalente e com conhecimentos de dactilografia;

b) Em trabalhadores com o mínimo de um ano de serviço na Previdência que tenham adquirido as habilitações do curso geral dos liceus ou equivalente e que revelem conhecimentos de dactilografia;

c) Em trabalhadores do quadro complementar com um mínimo de três anos de serviço na categoria e frequência, com aproveitamento, de um curso de promoção.

2 — Quando as vagas venham a ser ocupadas nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1, o provimento é feito logo na categoria de escriturário.

3 — Os trabalhadores do quadro complementar que estejam habilitados, ou entretanto se habilitem, com o curso geral dos liceus ou equivalente ascendem automaticamente à categoria de escriturário ao fim de três anos de serviço na categoria.

4 — O escriturário-dactilógrafo ascende ao fim de um ano de serviço efectivo a escriturário.

SECÇÃO II

Quadro do pessoal técnico de contabilidade

Artigo 29.º

(Técnico coordenador principal de contabilidade)

Os lugares de técnico coordenador principal de contabilidade são providos pela direcção em técnicos de contabilidade na última diuturnidade, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 30.º

(Técnico de contabilidade)

Os lugares de técnico de contabilidade são providos:

a) Em escriturários com um mínimo de seis anos de efectivo serviço na categoria e com um mínimo de três anos em serviço de contabilidade, habilitados com o respectivo curso de formação específica;

b) Em indivíduos licenciados em Ciências Económicas e Financeiras, em Economia ou em Finanças ou diplomados pelos Institutos Superiores de Contabilidade.

SECÇÃO III

Quadro do pessoal técnico de contencioso

Artigo 31.º

(Técnico coordenador principal de contencioso)

Os lugares de técnico coordenador principal de contencioso são providos pela direcção em técnicos de contencioso na última diuturnidade, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 32.º

(Técnico de contencioso)

Os lugares de técnico de contencioso são providos em licenciados em Direito.

SECÇÃO IV

Quadro do pessoal técnico de estatística, organização, planeamento, apoio e orientação

Artigo 33.º

(Técnico coordenador principal de estatística, de organização e planeamento, apoio e orientação)

Os lugares de técnico coordenador principal são providos pela direcção em técnicos de estatística ou/e de organização e planeamento, apoio e orientação, na última diuturnidade, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 34.º

(Técnico de estatística, organização, planeamento, apoio e orientação)

Os lugares de técnico de estatística, organização, planeamento, apoio e orientação são providos:

a) Em escriturários e desenhadores com um mínimo de seis anos de efectivo serviço na categoria e com um mínimo de três anos em serviço de estatística, organização, planeamento, apoio e orientação, habilitados com o respectivo curso de formação específica;

b) Em indivíduos habilitados com os cursos de Economia, Finanças, Direito, Superior de Organização e Gestão de Empresas ou Direcção e Administração de Empresas.

SECÇÃO V

Quadro do pessoal técnico de gestão financeira

Artigo 35.º

(Técnico coordenador principal de gestão financeira)

Os lugares de técnico coordenador principal de gestão financeira são providos pela direcção em técnicos de gestão financeira na última diuturnidade, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 36.º

(Técnico de gestão financeira)

Os lugares de técnico de gestão financeira são providos:

a) Em escriturários com um mínimo de seis anos de efectivo serviço na categoria e com um mínimo de três anos em serviços de gestão financeira, habilitados com o respectivo curso de formação específica;

b) Em indivíduos licenciados ou diplomados com os cursos de Finanças, Economia, Ciências Económicas e Financeiras, curso do IES de Évora, de Gestão e Administração de Empresas ou dos I. S. de Contabilidade.

SECÇÃO VI

Quadro do pessoal técnico de mecanografia e informática

Artigo 37.º

(Técnico coordenador principal de informática)

Os lugares de técnico coordenador principal de informática são providos pela direcção entre coordenadores de análise, coordenadores de programação e coordenadores de operação na última diuturnidade, mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 38.º

(Coordenador de análise e coordenador de programação)

Os lugares de coordenador de análise e de coordenador de programação são providos pela direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores, respectivamente em analistas, programadores e coordenadores de operação que registem um mínimo de três anos de efectivo serviço na categoria.

Artigo 39.º

(Coordenador de operação)

Os lugares de coordenador de operação são providos pela direcção em operadores na última diuturnidade, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 40.º

(Analista)

Os lugares de analista são providos por ordem preferencial, em:

- a) Programadores com um mínimo de três anos de serviço efectivo na categoria mediante aprovação em curso de promoção adequado;
- b) Licenciados ou diplomados com curso superior adequado, mediante aprovação em teste.

Artigo 41.º

(Programador)

Os lugares de programador são providos, por ordem preferencial, em:

- a) Operadores e coordenadores de recolha de dados que possuam como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente, mediante aprovação em curso adequado;
- b) Licenciados ou diplomados com curso superior adequado, mediante aprovação em teste.

Artigo 42.º

(Coordenador de recolha de dados)

Os lugares de coordenador de recolha de dados são providos em operadores de computador e preparadores de dados pela direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 43.º

(Operador de computador)

Os lugares de operador de computador são providos em preparadores de dados, controladores de expedição e operadores de recolha de dados que registem pelo menos três anos de serviço na categoria ou em indivíduos que tenham como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente, mediante aprovação em teste.

Artigo 44.º

(Preparador de dados)

1 — Os lugares de preparador de dados são providos em controladores de expedição e em operadores de recolha de dados que possuam como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente, que tenham um mínimo de três anos de serviço efectivo na categoria e que hajam obtido aprovação em teste adequado.

Artigo 45.º

(Controlador de expedição)

Os lugares de controlador de expedição são providos em operadores de recolha de dados que tenham como habilitações o curso geral dos liceus ou equivalente e que registem um mínimo de três anos de serviço efectivo na categoria.

Artigo 46.º

(Operador de recolha de dados)

1 — Os lugares de operador de recolha de dados são providos em indivíduos com as habilitações mínimas legais (escolaridade obrigatória) que hajam obtido aprovação em teste adequado.

2 — Aos trabalhadores ao serviço da Previdência na data da entrada em vigor da presente convenção e reclassificados em operadores de recolha de dados é permitido o acesso a controlador de expedição, preparador de dados e operador de computador, desde que registem um mínimo de três anos de serviço na categoria, independentemente das suas habilitações literárias.

Artigo 47.º

(Operador de expedição)

Os lugares de operador de expedição são providos em trabalhadores do quadro complementar ou noutros indivíduos com as habilitações mínimas legais (escolaridade obrigatória).

Artigo 48.º

(Cursos superiores adequados)

Para efeitos do disposto na alínea b) dos artigos 40.º e 41.º considerando-se cursos superiores adequados:

- a) A licenciatura em Ciências Matemáticas, em Matemática Pura ou em Matemática Aplicada;
- b) As licenciaturas em Ciências Económicas e Financeiras, em Economia ou em Finanças;

- c) As licenciaturas em Ciências Físico-Químicas, em Física ou em Química;
- d) O curso de Engenharia do Instituto Superior Técnico e a licenciatura em Engenharia;
- e) A licenciatura em Engenharia Geográfica ou o diploma do curso de engenheiro geográfico;
- f) O bacharelato dos engenheiros técnicos de engenharia química ou de máquinas;
- g) Os bacharéis em Matemática, Física e Química.

SECÇÃO VII

Quadro do pessoal técnico do serviço gráfico ou de reprografia

Artigo 49.º

(Técnico de reprografia)

Os lugares de técnico de reprografia são providos em indivíduos habilitados com o curso de Artes Gráficas, mediante prestação de provas, ou em operadores, encadernadores, compositores reprográficos e desenhadores com um mínimo de seis anos de efectivo serviço e com aproveitamento em cursos de formação específica.

Artigo 50.º

(Compositor reprográfico)

Os lugares de compositor reprográfico são providos em indivíduos habilitados com o curso geral dos liceus ou equivalente, mediante aprovação em teste.

Artigo 51.º

(Desenhador)

Os lugares de desenhador são providos em indivíduos habilitados com o curso geral dos liceus ou equivalente ou com cursos técnicos de desenho, mediante aprovação em teste.

Artigo 52.º

(Encadernador)

Os lugares de encadernador são providos pela conversão de lugares de ajudante de encadernador com três anos de serviço efectivo na categoria.

Artigo 53.º

(Operador)

Os lugares de operador são providos pela conversão de lugares de ajudante de operador com três anos de serviço efectivo na categoria.

Artigo 54.º

(Ajudante de encadernador e ajudante de operador)

Os lugares de ajudante de encadernador e de ajudante de operador são providos em trabalhadores do quadro complementar ou em indivíduos com as habilitações do ciclo preparatório do ensino secundário ou equiparado e comprovadas habilitações para o desempenho do lugar.

SECÇÃO VIII

Quadro do pessoal técnico de microfilmagem

Artigo 55.º

(Técnico de microfilmagem)

Os lugares de técnico de microfilmagem são providos em indivíduos habilitados com formação especializada ao nível superior ou médio, mediante a prestação de provas adequadas, ou em operadores com um mínimo de seis anos de efectivo serviço, com aproveitamento em cursos de formação específica.

Artigo 56.º

(Operador de câmara escura)

Os lugares de operador de câmara escura são providos em indivíduos com as habilitações do curso geral dos liceus ou equivalente e preparação técnica adequada, a comprovar mediante aprovação em teste adequado, e pela conversão de lugares de ajudante de câmara escura com três anos de efectivo serviço.

Artigo 57.º

(Operador de microfilmagem)

Os lugares de operador de microfilmagem são providos em indivíduos com as habilitações do curso geral dos liceus ou equivalente e preparação técnica adequada, a comprovar mediante aprovação em teste adequado, ou por conversão dos lugares de ajudante de microfilmagem com três anos de serviço efectivo na categoria.

Artigo 58.º

(Ajudante de microfilmagem de câmara escura)

Os lugares de ajudante de microfilmagem e de câmara escura são providos em trabalhadores do quadro complementar ou em indivíduos habilitados com o ciclo preparatório do ensino secundário ou equiparado e comprovadas habilitações para o desempenho do lugar.

SECÇÃO IX

Quadro do pessoal do serviço social

Artigo 59.º

(Técnico coordenador principal do serviço social)

Os lugares de técnico coordenador do serviço social são providos em técnicos de serviço social na última diuturnidade, pela direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 60.º

(Técnico de serviço social)

Os lugares de técnico de serviço social são providos em indivíduos diplomados com o curso superior de serviço social, tendo preferência os técnicos auxiliares de serviço social já ao serviço da Previdência e que entretanto hajam completado o curso superior de serviço social.

Artigo 61.º

(Técnico auxiliar de serviço social)

Os lugares de técnico auxiliar de serviço social são providos em indivíduos habilitados com o curso de auxiliar social.

SECÇÃO X

Quadro do pessoal de tradução e correspondência estrangeira

Artigo 62.º

(Tradutor-correspondente principal)

Os lugares de tradutor-correspondente principal são providos pela direcção entre tradutores-correspondentes na última diuturnidade, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 63.º

(Tradutor-correspondente)

Os lugares de tradutor-correspondente são providos em indivíduos com formação especializada ao nível superior ou médio, mediante teste adequado a realizar para o efeito.

SECÇÃO XI

Quadro do pessoal técnico de laboratório e avaliação de riscos

Artigo 64.º

(Técnico coordenador principal de prevenção)

Os lugares de técnico coordenador principal de prevenção são providos pela direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores, em técnicos coordenadores de prevenção, em técnicos coordenadores analistas ou em indivíduos habilitados com curso superior adequado que provem ter exercido durante os últimos seis anos, com proficiência e assiduidade, trabalho idêntico ao exigido.

Artigo 65.º

(Técnico coordenador de prevenção)

Os lugares de técnico coordenador de prevenção são providos em técnicos de prevenção na última diuturnidade, pela direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 66.º

(Técnico coordenador analista)

Os lugares de técnico coordenador analista são providos em técnicos analistas na última diuturnidade, pela direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 67.º

(Técnico de prevenção e técnico analista)

Os lugares de técnico de prevenção e de técnico analista são providos em prevencionistas e analistas com

um mínimo de seis anos na categoria, após frequência, com aproveitamento, de cursos de formação específica, ou em indivíduos habilitados com curso superior adequado ao bom desempenho dos lugares, após estágio remunerado, de três a seis meses, no Laboratório de Avaliação de Riscos (LAR).

Artigo 68.º

(Prevencionistas)

Os lugares de prevencionista são providos em ajudantes de prevencionista com um mínimo de três anos de serviço de categoria, após frequência, com aproveitamento, em curso de formação específica, ou em indivíduos habilitados com o curso adequado do instituto industrial.

Artigo 69.º

(Analistas)

Os lugares de analista são providos em preparadores com um mínimo de três anos de serviço na categoria, após frequência, com aproveitamento, em curso de formação específica, ou em indivíduos habilitados com o curso de química laboratorial dos institutos industriais.

Artigo 70.º

(Ajudante de prevencionista e preparador)

Os lugares de ajudante de prevencionista e preparador são providos em indivíduos habilitados com o curso de auxiliar de laboratório das escolas industriais ou com o curso geral dos liceus ou equivalente.

SECÇÃO XII

Quadro do pessoal de espirometria e audiometria

Artigo 71.º

(Espirrometrista)

Os lugares de espirrometrista são providos em indivíduos habilitados com o curso de enfermagem, mediante aprovação em teste a realizar para o efeito.

Artigo 72.º

(Ajudante de audiometria)

Os lugares de ajudante de audiometria são providos em indivíduos habilitados com o curso geral dos liceus ou equiparado, mediante aprovação em testes a realizar para o efeito.

SECÇÃO XIII

Quadro do pessoal das creches e infantários

Artigo 73.º

(Educadora de infância coordenadora)

Os lugares de educadora de infância coordenadora são providos pela direcção, em educadoras de infância na última diuturnidade, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 74.º

(Educadora de infância)

Os lugares de educadora de infância são providos em indivíduos habilitados com o respectivo curso, tendo preferência no provimento as auxiliares de educação já ao serviço da previdência e que entretanto se tenham habilitado com aquele curso.

Artigo 75.º

(Auxiliar de educação)

Os lugares de auxiliar de educação são providos em indivíduos habilitados com o curso respectivo.

Artigo 76.º

(Monitores/as)

Os lugares de monitor são providos em indivíduos habilitados, pelo menos, com o ciclo preparatório do ensino secundário e que demonstrem qualidades para o exercício das funções que lhes sejam cometidas.

SECÇÃO XIV

Quadro do pessoal complementar

Artigo 77.º

(Pessoal complementar)

1 — Os lugares de telefonista, contínuo e servente de armazém são providos em indivíduos habilitados com o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

2 — Os lugares de motorista são providos em indivíduos habilitados com o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente e a carta de condução profissional.

3 — Os lugares de servente são providos em indivíduos habilitados com o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Artigo 78.º

(Pessoal técnico operário)

Os lugares de carpinteiro, electricista, canalizador, pedreiro, jardineiro, pintor e cozinheiro são providos em indivíduos com conhecimentos comprovados do respectivo ofício e com carteira profissional.

DIVISÃO III

Cursos de preparação, promoção, formação específica e aperfeiçoamento — Definição de funções

SECÇÃO I

Cursos

Artigo 79.º

(Curso de preparação)

Após a admissão em lugares dos quadros administrativos e técnicos, os trabalhadores frequentarão um

curso rápido de preparação que terá por objectivo dar-lhes uma perspectiva geral da instituição em que ingressam, bem como uma visão global da segurança social e, designadamente, do esquema geral de benefícios.

Artigo 80.º

(Cursos de preparação, formação específica e promoção)

1 — A regulamentação do curso de preparação, bem como dos cursos de formação específica e promoção previstos nesta convenção, a criação de grupos de orientadores e a sua composição deverão ser dinamizados desde já a nível de instituição, por trabalhadores qualificados, em colaboração estreita com a respectiva comissão de trabalhadores.

2 — As actividades referidas no número anterior deverão ser coordenadas por uma comissão a nomear pelo Secretário de Estado da Segurança Social, à qual será cometida a tarefa de apresentar um programa, projectos alternativos e correspondente execução, dentro do prazo a fixar no despacho de constituição e nomeação.

SECÇÃO II

Definição de funções

Artigo 81.º

(Definição de funções)

As diversas categorias previstas nesta convenção corresponderão as funções constantes do anexo II.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação do trabalho

Artigo 82.º

(Competência das instituições)

1 — Dentro dos limites decorrentes desta convenção e demais normas aplicáveis, compete às instituições fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, de acordo com a comissão de trabalhadores.

2 — Sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderão as instituições, de acordo com a comissão de trabalhadores, elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização do trabalho.

Artigo 83.º

(Regime geral)

1 — Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de serviço em regime de completa ocupação.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores cujas funções, ou pela sua própria natureza ou por conveniência de serviço, devam ser exercidas noutro regime.

3 — Nas propostas de admissão dos trabalhadores a que se refere o número anterior, a instituição indicará o seu regime de trabalho e correspondente remuneração, de acordo com a respectiva tabela, mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores.

Artigo 84.º

(Processo individual)

1 — A cada trabalhador corresponderá um processo individual, donde constarão os actos administrativos relativos à nomeação, situação e categorias profissionais desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repressão registada e sanções superiores e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a ele inerentes.

2 — O processo acompanhará o trabalhador sempre que este seja transferido.

3 — O trabalhador terá direito a consultar o seu processo sempre que o solicite e a ser informado sempre que o mesmo seja requisitado por terceiros, sendo-lhe justificado o motivo dessa requisição e quem a efectuou.

Artigo 85.º

(Proibição de acumulação de cargos)

1 — Não é permitida a acumulação de cargos, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador chamado temporariamente ao exercício de funções no Estado, institutos públicos, corpos administrativos ou organismos sindicais, fica, para todos os efeitos, em situação equiparada à de impedimento prolongado, sem prejuízo da aplicação de regime mais favorável.

3 — Quando nos termos do número antecedente o trabalhador possa continuar ao serviço da instituição em regime de tempo parcial, a esta compete retribuí-lo na proporção do horário praticado.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Artigo 86.º

(Horário de trabalho normal)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção prestarão quarenta horas de trabalho semanal, em cinco dias.

2 — O trabalho será prestado em dois períodos de quatro horas, com interrupção mínima de uma hora.

3 — Poderão ser criados horários flexíveis cujo critério será definido pelas instituições mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores.

4 — Sempre que a conveniência dos utentes assim o exija, as instituições, com acordo da comissão de trabalhadores, poderão manter os serviços abertos ao sábado e encerrados na segunda-feira no período da manhã.

Artigo 87.º

(Horário de funcionamento)

1 — O horário de funcionamento das sedes das instituições será das 9 horas às 18 horas e 30 minutos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Sempre que seja julgado conveniente, poderá o horário de funcionamento ser alterado pelas instituições, com o parecer favorável da comissão de trabalhadores, tendo em conta as necessidades dos utentes, mas não podendo, porém, ultrapassar-se os seguintes limites: 8 horas e 30 minutos, entrada, e 20 horas, saída.

3 — O horário de funcionamento dos postos clínicos será das 8 às 22 horas.

Artigo 88.º

(Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o que é prestado fora do horário normal.

2 — Não é permitida a prestação de trabalho extraordinário, salvo quando se verificarem deficiências técnicas que acarretem prejuízos a beneficiários ou trabalhadores das instituições ou trabalho não previsto e de duração limitada, situações que deverão ser confirmadas pela comissão de trabalhadores.

3 — Qualquer trabalhador que o solicite será dispensado de prestar trabalho extraordinário.

4 — Não é permitido o trabalho extraordinário a menores de 18 anos.

Artigo 89.º

(Trabalho por turnos)

1 — Só poderá ser permitida a prestação de trabalho por turnos nos serviços que, pela sua natureza, tenham de estar assegurados para além do horário normal de funcionamento da instituição ou naqueles que imponham maior desgaste físico.

2 — O horário da cada turno será de seis horas consecutivas.

3 — Os turnos serão obrigatoriamente rotativos, por períodos a fixar pelos trabalhadores dos serviços em causa.

Artigo 90.º

(Relógios ou livros de ponto)

1 — Os registos de entrada e saída dos trabalhadores serão feitos através de relógios de ponto de mar-

cação em ficha individual, salvo nos locais onde o número de trabalhadores o não justifique, caso em que serão utilizados livros de ponto.

2— A não marcação do ponto por parte dos trabalhadores, tanto no início como no termo de um período de trabalho, corresponde, em princípio, a falta de comparência no período de tempo não assinalado na ficha.

3— As deficiências resultantes de marcações pontométricas defeituosas, bem como as omissões referidas no número anterior, serão ressalvadas, quando comprovada a comparência dos trabalhadores em causa pelos respectivos serviços.

4— Compete ao serviço de pessoal de cada instituição ressaltar as deficiências e omissões referidas nos números anteriores, apurar as ausências através das marcações pontométricas e rubricas nos livros e folhas de ponto, e assegurar as formalidades que elas impliquem.

Artigo 91.º

(Assiduidade e tolerância)

1— Os trabalhadores devem comparecer à hora fixada para o início de cada período de trabalho no respectivo serviço, não podendo ausentar-se antes do seu termo sem autorização do imediato superior hierárquico.

2— É considerada tolerância toda e qualquer ausência do trabalhador ao serviço, dentro dos limites fixados no número seguinte.

3— A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de dez horas por mês.

4— Para além do limite fixado no número antecedente, qualquer ausência ao serviço será considerada falta.

SECÇÃO III

Descanso semanal e feriados

Artigo 92.º

(Descanso semanal)

1— Os trabalhadores das instituições de previdência têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal, que serão o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo 86.º

2— As instituições devem proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Artigo 93.º

(Feriados)

As instituições de previdência suspenderão o trabalho nos dias legalmente fixados como feriados oficiais e naqueles em que for determinada tolerância de ponto para o funcionalismo público.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Férias e licenças

Artigo 94.º

(Duração de férias)

1— Todos os trabalhadores das instituições de previdência têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias de trinta dias.

2— O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado, decorrido que seja um ano após a data da admissão e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

3— No ano da admissão ou readmissão o trabalhador terá direito a um período de férias de quinze dias, que poderá gozar após seis meses de serviço.

4— O trabalhador que retome o serviço, após ter estado impedido por motivo de doença ou acidente durante todo o ano civil anterior, terá direito a gozar trinta dias de férias, nesse ano, após a prestação de seis meses de serviço. Caso não venha a completar este tempo, ou pretenda gozar férias antes do mesmo decorrido, terá direito a gozar cinco dias de férias por cada mês de serviço prestado.

5— O direito a férias é irrenunciável, não podendo ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Artigo 95.º

(Acumulação de férias)

1— As férias serão obrigatoriamente gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no número seguinte.

2— As férias que não puderem ser gozadas no todo ou em parte no ano civil em que se vencem, pelo motivo previsto no n.º 2 do artigo 100.º, serão gozadas cumulativamente com as que se vencem no ano em que o trabalhador retoma o serviço, se o preferir, nos termos que constam da referida disposição.

Artigo 96.º

(Escolha da época de férias)

1— Até ao fim de Março, cada secção ou serviço elaborará o mapa de férias dos respectivos trabalhadores, que submeterá à aprovação do coordenador ou técnico principal.

2— Salvo manifestação de vontade em contrário dos interessados, as férias serão gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, e na respectiva marcação deverão os trabalhadores ter em consideração as con-

veniências dos serviços e, em igualdade de circunstâncias, o mês em que as férias tenham sido gozadas no ano anterior.

3 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma instituição de previdência ou de instituições abrangidas por esta convenção será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4 — Uma vez aprovado, o plano de férias só poderá ser alterado mediante requerimento do trabalhador interessado ou por imperiosas necessidades de serviço, com o parecer favorável da comissão de trabalhadores.

5 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar as suas férias na data das do cônjuge sempre que este exerça a sua actividade em empresas que encerrem para férias.

Artigo 97.º

(Férias seguidas ou interpoladas)

1 — As férias deverão ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, em caso de conveniência para os trabalhadores, as férias poderão ser gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período total.

3 — A interpolação das férias na parte excedente ao limite fixado no número anterior não pode ir para além de dois períodos.

Artigo 98.º

(Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de férias correspondente a 100 % da sua retribuição mensal, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Na hipótese prevista no n.º 3 do artigo 94.º, o subsídio de férias corresponderá a 50 % da retribuição mensal do trabalhador.

3 — Na hipótese prevista na segunda parte do n.º 4 do artigo 94.º, o trabalhador receberá um subsídio de férias de montante proporcional ao período de férias a que tiver direito.

4 — O subsídio de férias deverá ser pago conjuntamente com a retribuição do mês que precede o das férias.

5 — O subsídio de férias do trabalhador que for chamado a prestar serviço militar deverá ser pago por inteiro antecipadamente.

Artigo 99.º

(Suspensão e alteração do gozo de férias)

Se antes da data indicada para o início das férias ou depois de estas iniciarem o trabalhador der par e

de doente ou estiver com baixa por acidente de trabalho, ficarão estas adiadas, ou suspensas na parte ainda não gozada, para data a fixar, de acordo com as conveniências do trabalhador e dos serviços.

Artigo 100.º

(Férias aquando do serviço militar)

1 — O trabalhador que for chamado à prestação do serviço militar tem direito a gozar as férias desse ano de acordo com o disposto no artigo 94.º

2 — Se por falta de conhecimento antecipado da data da incorporação as férias não puderem ser gozadas na totalidade ou em parte, o trabalhador terá direito a goz-las logo que regresse do serviço militar e retome o trabalho, salvo se preferir receber antes da incorporação a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — Após a cessação do serviço militar, e desde que o trabalhador retome novamente o serviço, vence-se o direito às férias desse ano, que deverão ser gozadas nos termos das disposições legais aplicáveis, desde que o ano da passagem à disponibilidade não coincida com o da incorporação.

Artigo 101.º

(Direito a férias no caso de cessação do contrato de trabalho)

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e ao respectivo subsídio;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, bem como à parte proporcional do subsídio de férias calculado nos mesmos termos.

2 — O pagamento das importâncias acima referidas não prejudica o direito às indemnizações que eventualmente sejam devidas nos termos das disposições aplicáveis.

3 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato conta sempre para efeito de antiguidade.

Artigo 102.º

(Licença sem retribuição)

1 — Em circunstâncias devidamente fundamentadas, e com parecer favorável da comissão de trabalhadores, as instituições de previdência devem conceder aos trabalhadores, a pedido destes, licenças sem retribuição por período(s) que não ultrapasse(m) os noventa dias, renovável ou renováveis, no máximo, por outro tanto tempo, e em cada ano civil.

2. O(s) período(s) de licença sem vencimento conta(m)-se para efeito de antiguidade (diuturnidades) e não prejudica(m) o direito a férias na primeira concessão.

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

SECÇÃO II

Faltas e dispensas

Artigo 103.º

(Definição)

- 1 — Falta é a ausência durante um dia de trabalho.
- 2 — A ausência de duração igual ou inferior a meio dia de trabalho será considerada meia falta.
- 3 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 104.º

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas por motivo de doença ou acidente, detenção ou prisão preventiva, bem como as faltas a seguir mencionadas:

- a) Dez dias seguidos na altura do casamento;
- b) Quatro dias seguidos por motivo de falecimento do cônjuge ou equiparado e de parentes ou afins do 1.º grau da linha recta e 2.º grau da linha colateral;
- c) Dois dias em caso de falecimento de parentes ou afins em qualquer outro grau da linha recta ou do 3.º grau da linha colateral;
- d) Dois dias úteis por ocasião do nascimento de filhos;
- e) Dois dias por disciplina ou cadeia, por ocasião de exames ou discussão de trabalhadores;
- f) Resultantes de motivo de força maior em consequência de situação extraordinária impeditiva da apresentação do trabalhador ao serviço;
- g) Resultantes de acto ou facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, designadamente o cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em casos de acidente ou doença.
- h) Pelo tempo indispensável para a doação de sangue e consequente repouso, de acordo com a indicação médica.

2 — A instituição poderá exigir ao trabalhador prova dos factos alegados para justificar a falta.

3 — Quando se prove a falta de veracidade dos factos alegados, as faltas consideram-se injustificadas.

Artigo 105.º

(Consequências das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a diminuição do período de férias ou quaisquer outras regalias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Exceptuadas as faltas dadas pelos motivos apontados na primeira parte do n.º 1 do artigo 104.º e as previstas na alínea g) do mesmo artigo, as indicadas nas restantes alíneas não determinam perda de retribuição.

Artigo 106.º

(Faltas a descontar na remuneração ou nas férias do ano seguinte)

1 — Em casos de alegada conveniência, poderão os trabalhadores faltar ao serviço até quatro dias seguidos ou interpolados em cada mês, com o limite máximo anual de vinte e quatro, e trinta e seis, respectivamente para os trabalhadores do sexo masculino e feminino.

2 — As faltas dadas nos termos do número anterior serão descontadas na retribuição ou nas férias, à razão de uma falta por dia de férias, à escolha do trabalhador, não ultrapassando no segundo caso o limite máximo de um terço do tempo de férias.

Artigo 107.º

(Faltas injustificadas)

1 — Consideram-se injustificadas as faltas que não se enquadrem no disposto nos artigos 104.º e 106.º

2 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição pelo período correspondente e não contarão para efeitos de antiguidade, constituindo infracção disciplinar e podendo dar origem ao respectivo procedimento se forem reiteradas.

3 — Consideram-se faltas reiteradas quando ultrapassem dois dias seguidos ou quinze interpolados em cada ano civil.

Artigo 108.º

(Participação e justificação das faltas)

1 — As faltas, independentemente da sua natureza, terão de ser comunicadas, sempre que possível, prévia ou imediatamente a seguir, ou logo que cesse a impossibilidade absoluta de o fazer, sem prejuízo da necessidade de posterior participação escrita, salvo as previstas na alínea a) do n.º 1 do artigo 104.º, que deverão ser participadas por escrito com a antecedência mínima de oito dias.

2 — A confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação deverão ser apresentados no serviço do pessoal pelo próprio ou outra pessoa, se aquele o não puder fazer, nos cinco dias subsequentes ao da primeira falta, salvo razão de força maior.

3 — As faltas por motivo de doença terão de ser comprovadas mediante apresentação, no prazo de cinco dias, salvo justo impedimento, do boletim de baixa, passado pelos serviços médicos da Previdência, bem como das suas prorrogações e respectiva alta.

Artigo 109.º

(Impedimento prolongado)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de prestar serviço por facto que não lhe seja imputável, designadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições que lhes sejam aplicáveis na qualidade de beneficiários da Previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, e concretamente de diuturnidades, conservando os trabalhadores o direito ao lugar.

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

4 — O lugar considerar-se-á, porém, vago no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão, não se contando, no entanto, para quaisquer efeitos o tempo desse impedimento, salvo se vier a provar-se a sua não culpabilidade.

Artigo 110.º

(Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se no serviço de pessoal da respectiva instituição para retomar funções, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo no caso de doença ou acidente, em que se deverá apresentar no dia seguinte ao da alta.

CAPÍTULO VII

Da retribuição — Grupos e tabelas de remuneração

Artigo 111.º

(Remunerações e diuturnidades)

1 — As remunerações e diuturnidades estabelecidas para as categorias do pessoal das instituições de previdência abrangido pela presente convenção são as constantes das tabelas anexas que dele fazem parte integrante.

2 — As remunerações a atribuir aos trabalhadores das categorias que podem ser desempenhadas em regime de ocupação parcial serão as das categorias do quadro que lhes correspondem, de harmonia com as funções exercidas, sendo fixadas proporcionalmente ao horário a que se encontrem sujeitos.

3 — O valor da remuneração horária será calculado pela seguinte fórmula:

$$S/H = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

RM = Remuneração mensal;

HS = Horário semanal;

S/H = Salário por hora.

Artigo 112.º

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário confere direito a remuneração especial.

2 — Essa remuneração não será inferior à retribuição normal acrescida de:

a) 50 % na primeira hora de cada dia;

b) 75 % nas seguintes;

c) 100 % nos dias de descanso semanal e feriados.

3 — Sempre que o trabalho extraordinário seja prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador tem direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, à sua escolha.

Artigo 113.º

(Trabalho nocturno)

1 — Para efeito de retribuição, considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A remuneração do trabalho nocturno será superior à fixada para o trabalho equivalente prestado durante o dia em 25 %.

Artigo 114.º

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam temporariamente funções inerentes a categorias superiores)

1 — Quando algum trabalhador exercer temporariamente funções inerentes a categoria superior, receberá a retribuição correspondente a esta última durante o tempo que tal situação durar.

2 — A substituição dos trabalhadores na situação de impedimento prolongado não pode ter lugar antes de ter decorrido um período de sessenta dias sobre o início do impedimento.

3 — A verificação da necessidade de substituição dos trabalhadores em situação de impedimento prolongado e os termos em que tal substituição deve ocorrer são da competência da direcção, com parecer favorável da comissão de trabalhadores.

4 — É proibido o recurso à admissão de pessoal para prover a substituições.

Artigo 115.º

(Contagem de tempo de serviço para efeito de diuturnidades)

O tempo de serviço para efeito de cálculo de diuturnidades em cada categoria é contado desde o início do exercício de funções nessa categoria.

Artigo 116.º

(Subsídio de Natal)

1 — Os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio de acordó com o estabelecido no n.º 1 do artigo 98.º

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão um subsídio de Natal correspondente a tantos duodécimos da retribuição mensal quantos os meses de serviço prestado.

3 — No cálculo do subsídio de Natal deverão também ser tidos em consideração os períodos de serviço de duração inferior a trinta dias ou a um mês. As parcelas do subsídio correspondente àqueles períodos de serviço são iguais ao produto da retribuição mensal pelo quociente do número de dias de serviço prestado por trezentos e sessenta.

4 — Os militares que retomem o trabalho nas instituições de previdência após o cumprimento do serviço militar obrigatório terão direito a receber o subsídio por inteiro.

5 — Sempre que haja rescisão do contrato de trabalho, salvo no caso de demissão com justa causa, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a tantos duodécimos quantos os meses que tenha de serviço nesse ano.

Artigo 117.º

(Abono para falhas)

1 — Os trabalhadores que tenham a seu cargo, de modo efectivo, o manuseamento de numerário ou valores selados têm direito, para cobertura do respectivo risco, a um abono para falhas mensal de quantitativo variável, nos termos da tabela que consta do n.º 3.

2 — O substituto do titular do lugar terá igualmente direito à atribuição de abono para falhas durante o tempo que durar a substituição.

3 — O abono para falhas será atribuído de acordo com a seguinte tabela:

Valores anuais movimentados no ano anterior Em contos	Abono para falhas mensal
Até 200	300\$00
De 200 a 400	600\$00
De 400 a 800	700\$00
De 800 a 1600	800\$00
De 1600 a 3200	900\$00
Mais de 3200	1 000\$00

4 — Em Janeiro de cada ano os trabalhadores que beneficiam do abono para falhas requererão a sua actualização no quadro da tabela que consta do número anterior, fundamentando o pedido com base no montante de valores movimentados no ano anterior, cabendo à instituição confirmar tais dados.

Artigo 118.º

(Ajudas de custo)

1 — Os trabalhadores, quando ausentes da localidade onde exercem a sua actividade por motivo de serviço, têm direito ao abono diário de ajudas de custo no valor de 400\$, calculadas de harmonia com a tabela que consta do número seguinte.

2 — Pelas deslocações, em que a saída da residência de serviço e a entrada se observem dentro de um período de vinte e quatro horas, abonar-se-ão as percentagens seguintes de ajudas de custo:

Duração	Percentagem
Mais de quatro horas sem dormida	40
Mais de oito horas sem dormida	60
Mais de oito horas com dormida	100

3 — Nas deslocações por dias sucessivos aplicam-se as percentagens referidas no número anterior nos dias da partida e do regresso, devendo observar-se o seguinte:

a) No caso de haver dormida no dia do início da deslocação e sejam de contar mais de quatro horas até oito horas, serão abonados 75 % das ajudas de custo;

b) No dia do regresso, se a viagem terminar entre as 0 e as 6 horas, não será este período considerado no processamento das ajudas de custo.

4 — Só são devidas ajudas de custo pelas deslocações além de 10 km da localidade onde o trabalhador exerce normalmente a sua actividade.

5 — A diária será acrescida de 20 % em caso de deslocação às ilhas adjacentes e vice-versa.

6 — Nas deslocações ao estrangeiro serão aplicadas as tabelas de ajudas de custo em vigor, em idênticas circunstâncias, para os trabalhadores da função pública.

7 — As instituições deverão adiantar ao trabalhador a importância previsível correspondente ao abono de ajudas de custo, caso o trabalhador o solicite.

Artigo 119.º

(Despesas com transporte)

1 — Os empregados, quando deslocados por motivo de serviço, têm direito ao pagamento das despesas efectuadas com os transportes que hajam utilizado.

2 — O reembolso das despesas com transportes será efectuado, em princípio, mediante a apresentação dos respectivos bilhetes ou recibos comprovativos das deslocações realizadas.

3 — Quando a deslocação se efectue em veículo próprio, em casos de comprovada conveniência de serviço, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 4\$ por quilómetro percorrido.

4 — A instituição deverá adiantar ao trabalhador a importância previsível das despesas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 120.º

(Causas da cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão por parte da instituição de previdência com justa causa;
- c) Rescisão por parte do trabalhador.

Artigo 121.º

(Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito à instituição e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nos artigos subsequentes.

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

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

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

5 — Uma cópia do documento referido no n.º 2 deve ser enviada no prazo de quinze dias ao sindicato que abranger o trabalhador.

Artigo 122.º

(Cessação do contrato de trabalho por rescisão, pela instituição, com justa causa)

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser demitido.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e con-

seqüências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por esta convenção.

3 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos:

- a) Inobservância repetida e injustificada das instruções e directivas referentes ao modo de executar a prestação do trabalho com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da instituição;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

4 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar.

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

6 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data da demissão até à data da sentença, bem como à reintegração na instituição no respectivo lugar e com a antiguidade e diuturnidades que lhe pertençam na data da reintegração.

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

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

9 — A nenhum pretexto poderá a instituição inquirir da vida privada do trabalhador.

Artigo 123.º

(Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador)

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

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

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação de serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalho;
- 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 a ofensa à sua honra ou dignidade;
- g) A transferência para outra localidade, contra o disposto nesta convenção.

4 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no número anterior de fazer cessar o contrato sem aviso prévio não exonera a instituição de responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO IX

Condições especiais

Artigo 124.º

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Trabalhador-estudante é o trabalhador que frequente curso secundário, médio ou superior, ou qualquer outro a estes equivalente.

2 — Os trabalhadores-estudantes, durante os períodos de funcionamento das aulas, têm direito a cinco horas semanais de dispensa, que poderão ser utilizadas de uma só vez ou em fracções.

3 — De igual modo têm direito, em cada ano lectivo, a dois dias de dispensa por disciplina ou cadeira, para exames ou discussão de trabalhos.

4 — Os trabalhadores-estudantes devem:

- a) Apresentar, no início de cada ano lectivo, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;
- b) Apresentar, no início de cada ano lectivo, documento indicativo das disciplinas ou cadeiras em que se encontrem inscritos, cujo número não poderá ser inferior a duas;
- c) Indicar, em cada ano lectivo, os períodos de funcionamento das aulas;
- d) Indicar cada dia de dispensa pretendido para exames ou discussão de trabalhos, com a antecedência mínima de oito dias;
- e) Apresentar, se tal lhes for solicitado em qualquer momento, prova de que se encontram a frequentar o curso;

f) Obter, em cada ano lectivo, aproveitamento no mínimo de uma disciplina ou cadeira;

g) Informar de imediato qualquer interrupção nos seus estudos, ou cessação dos mesmos.

O não cumprimento do preceituado nas alíneas anteriores implica o impedimento de usufruir dos respectivos direitos enquanto a ilegalidade não for sanada pelo interessado.

5 — Os trabalhadores-estudantes devem, sempre que possível, informar previamente os coordenadores dos seus serviços sobre as horas de dispensa que pretendem utilizar, preenchendo para tal os verbetes já utilizados nas instituições de previdência, indicando nos mesmos o tipo específico de dispensa.

6 — Compete às secções de pessoal coordenar a aplicação dos direitos e deveres atrás estabelecidos e adaptá-los da melhor forma a cada caso concreto, atendendo à diversidade de esquemas de ensino e modos de avaliação de conhecimentos actualmente existentes.

7 — Nos casos em que a natureza dos serviços seja manifestamente incompatível com a menor participação permitida, por força da aplicação dos seus direitos, a trabalhadores-estudantes neles integrados, deverão as secções de pessoal transferir estes trabalhadores para outros serviços.

8 — Os trabalhadores-estudantes gozam da preferência fixada no n.º 3 do artigo 10.º desta convenção, nas condições previstas no artigo 19.º

Artigo 125.º

(Direitos especiais das trabalhadoras)

1 — As trabalhadoras terão direito a ser dispensadas durante o período da gravidez e até seis meses após o parto de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, podendo ser transferidas temporariamente de posto de trabalho, se for caso disso.

2 — Por altura do parto as trabalhadoras terão direito a faltar até noventa dias, sem redução do período de férias e da respectiva antiguidade e com direito à retribuição a pagar pela entidade patronal que, com o subsídio de maternidade, integre a remuneração da sua categoria, bem como, decorrido aquele período, sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos do artigo 109.º

3 — Nos casos em que não haja lugar à concessão do subsídio de maternidade a que se refere o número anterior, as instituições de previdência devem suportar totalmente a integração da remuneração da categoria da parturiente.

4 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto o número de faltas a conceder, no regime do n.º 2 deste artigo, será de trinta, no máximo.

5 — As trabalhadoras têm direito, até oito meses após o parto, a dois períodos de meia hora diários

para aleitação de filhos ou, se preferirem, à acumulação de dois períodos e correspondente utilização no início ou no final do período diário de trabalho.

Artigo 126.º

(Trabalhadores em serviço externo)

1— Os trabalhadores que prestem serviço externo poderão permanecer dentro das instituições o tempo necessário para elaboração dos seus relatórios e tratamento de assuntos inerentes às suas funções.

2— Os trabalhadores que prestem serviço externo serão substituídos quando completarem dois anos nos respectivos serviços.

3— A rotatividade prevista no número anterior será efectuada pela direcção mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores, devendo ter-se em atenção que estes serviços, dada a sua natureza específica, deverão ser providos em trabalhadores com experiência, conhecimento de diversos serviços e capacidade de trabalho já demonstrado.

CAPÍTULO X

Previdência social

Artigo 127.º

(Princípio geral)

As instituições de previdência e os trabalhadores ao seu serviço estão sujeitos ao regime geral sobre contribuições para a Previdência.

Artigo 128.º

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

1— Em casos de incapacidade permanente parcial ou absoluta para o trabalho habitual, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional contraídos ao serviço das instituições de previdência, estas são responsáveis pela reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas, devendo a retribuição auferida corresponder às funções efectivamente desempenhadas, não podendo, porém, em caso algum, ser inferior à que receberia se se tivesse mantido no desempenho das funções que exercia antes do acidente ou doença.

2— Caso a reconversão não seja possível, será paga pelas instituições de previdência a diferença entre a retribuição auferida à data do acidente de trabalho ou da doença profissional e a soma das pensões que venham a ser atribuídas ao trabalhador em causa.

3— No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, as instituições de previdência pagarão ao trabalhador ao seu serviço um subsídio igual à dife-

rença entre a atribuição da categoria a que teria direito se se mantivesse ao serviço e a respectiva indemnização legal.

Artigo 129.º

(Pagamento de remunerações e indemnização no caso de morte)

1— Em caso de morte dos trabalhadores, serão pagas aos seus familiares, segundo a ordem de atribuição da pensão de sobrevivência no regime geral de previdência, ou, na sua falta, às pessoas que estiverem a seu cargo, mediante atestado comprovativo passado pela junta de freguesia, as remunerações correspondentes ao mês do seu falecimento e ao imediato.

2— Se o trabalhador, à data do falecimento, estiver a receber subsídio por doença, às pessoas de família deve ser paga a diferença entre a remuneração e o subsídio de doença.

3— As importâncias correspondentes ao período de férias já vencido, ao respectivo subsídio e à parte proporcional do subsídio de Natal, devida aos trabalhadores falecidos, serão pagas nos mesmos termos estabelecidos no n.º 1.

4— Em caso de morte do trabalhador ao serviço da instituição, quer no local de trabalho, quer em deslocação de serviço, devidamente comprovada, deve ser paga, de acordo com a ordem de deferimento da pensão de sobrevivência do regime geral de previdência, uma indemnização de 1500 contos.

Artigo 130.º

(Limite de anos de serviço para a reforma)

1— A idade limite para o exercício de funções é de 70 anos de idade.

2— Independentemente da idade limite para a reforma, esta poderá ser requerida antecipadamente desde que o trabalhador conte pelo menos 60 anos de idade e quarenta de serviço na Previdência.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Artigo 131.º

(Poder disciplinar)

1— A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos dos números seguintes.

2— O poder disciplinar é exercido directamente pela instituição ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sobre a direcção e responsabilidade daquela.

3—O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos trinta dias subsequentes àquele em que a instituição ou o superior hierárquico com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

4—O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente através de processo disciplinar.

5—Com tramitação idêntica à do processo disciplinar, pode a direcção mandar instaurar processos de inquérito.

Artigo 132.º

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe cabem nessa qualidade.

Artigo 133.º

(Processo disciplinar)

1—O processo disciplinar terá de ficar concluído no prazo de trinta dias após o seu início, salvo se no interesse do apuramento da verdade for necessária a respectiva prorrogação, a qual, nesse caso, será possível por mais trinta dias.

2—Serão assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

a) O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual constam a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade;

b) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou ao delegado sindical, nas instituições em que houver, e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas instituições em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias;

c) A instituição deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea anterior;

d) A decisão do processo, quando for no sentido da demissão, só pode ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo fixado na alínea b) e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3—A falta de qualquer dos elementos referidos no n.º 2 determina nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar a demissão com base nos comportamentos concretos evocados.

4—Qualquer sanção considera-se nula se não for precedida de processo disciplinar.

Artigo 134.º

(Suspensão do trabalhador)

1—Instaurado o processo disciplinar, a instituição pode suspender a prestação do trabalho se a gravidade e as circunstâncias da infracção ou procedimento ulterior do arguido o justificarem, mas é-lhe vedado suspender o pagamento da retribuição ou de qualquer outra regalia.

2—O sindicato que abrange o trabalhador será avisado da suspensão, no prazo de cinco dias, pela instituição.

Artigo 135.º

(Sanções disciplinares)

1—As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infracções disciplinares cometidas são as seguintes:

- a) Repreensão registada;
- b) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até trinta dias;
- c) Demissão.

2—A suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada fracção doze dias e em cada ano civil o total de trinta dias.

3—A perda de retribuição proveniente da aplicação da sanção prevista na alínea b) do n.º 1 não dispensa a obrigação de pagamento das contribuições devidas às caixas de previdência em que os trabalhadores se encontrem inscritos como beneficiários correspondentes ao período da suspensão.

Artigo 136.º

(Proporcionalidade das sanções)

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

2—É nula e de nenhum efeito qualquer sanção não prevista no artigo 135.º ou que reúna elementos de mais do que uma das sanções nele previstas.

3—A sanção disciplinar só pode ser executada nos três meses subsequentes à decisão.

Artigo 137.º

(Competência para aplicação de sanções)

A aplicação das sanções previstas no artigo 135.º é da competência da direcção da instituição.

Artigo 138.º

(Notificação das sanções e início dos seus efeitos)

1—As decisões proferidas nos processos disciplinares serão notificadas aos trabalhadores pela entrega da cópia do despacho que lhes deu origem.

2—Na falta de decisão em contrário, limitada, todavia, aos três meses subsequentes, as sanções disciplinares começam a produzir os seus efeitos no próprio momento da notificação.

Artigo 139.º

(Recurso das decisões)

1—Das sanções aplicadas em processo disciplinar cabe sempre recurso para competente tribunal do trabalho, nos termos do respectivo Código de Processo.

2—O recurso não tem efeito suspensivo, mas se a sanção vier a ser anulada ou reduzido o trabalho, tem direito a indemnização pelos prejuízos sofridos, de montante nunca inferior ao valor das retribuições que deixou de receber, e no caso de a sanção recorrida ter sido a de demissão, tem direito à imediata reintegração.

3—As sanções disciplinares devem ser notificadas no prazo de trinta dias, a contar da deliberação da direcção, sob pena de prescreverem.

4—Encontrando-se o trabalhador na situação de impedimento prolongado ou equiparada, a notificação deve ter lugar no decurso dos trinta dias após o regresso do trabalhador, sob pena, igualmente, de prescrição da sanção.

Artigo 140.º

(Registo de sanções)

O registo de sanções disciplinares que a instituição será obrigada a manter deverá ser facultado aos trabalhadores directamente interessados e aos sindicatos, desde que o requeiram.

Artigo 141.º

(Efeitos das sanções disciplinares)

1—Os efeitos das sanções disciplinares estabelecidas nesta secção são os seguintes:

a) A de suspensão de trabalho com perda de retribuição implica a perda, para efeitos de antiguidade, de tantos dias quantos tenha durado a suspensão;

b) A demissão implica que o trabalhador só poderá ser readmitido desde que se verifiquem as condições exigidas para o provimento em primeira nomeação decorridos que sejam três anos sobre aquela.

Artigo 142.º

(Infracções cometidas por trabalhadores transferidos)

1—Os processos disciplinares por infracções cometidas por trabalhadores posteriormente transferidos para outra instituição serão instruídos pelos

serviços daquela onde teve lugar a infracção e decididos pela respectiva direcção.

2—A decisão será comunicada à direcção da instituição a cujo quadro o trabalhador, entretanto, pertença, que a executará nos precisos termos em que houver sido proferida.

CAPÍTULO XII

Obras sociais

Artigo 143.º

(Infantários e jardins-escolas)

A instituição de previdência deve:

1. Criar e manter em funcionamento e gratuitamente infantários e jardins-escolas onde os filhos dos trabalhadores das instituições de previdência possam permanecer durante o período de trabalho dos pais.

2. No caso de não se justificar a sua criação, devido ao número reduzido de utentes, a instituição deverá pagar um subsídio mensal fixo de 500\$ por filho, que será entregue mediante prova de frequência em creche ou infantário particular.

3. O subsídio será igualmente pago quando, apesar de existirem creches ou infantários na instituição, for impraticável a sua utilização por razões confirmadas pela comissão de trabalhadores.

4. Na falta de creches ou infantários, quer das instituições, quer particulares, e ressalvado o disposto no número anterior, o subsídio deverá ser pago mediante recibo comprovativo das despesas e com o acordo da comissão de trabalhadores.

5. Será permitida a utilização das creches e infantários de uma instituição por parte de trabalhadores de outra instituição, com prioridade para os utentes da primeira.

6. Idêntico critério deverá ser seguido dentro de cada instituição relativamente às creches e infantários existentes das sedes e delegações.

Artigo 144.º

(Refeitórios)

1—A instituição assegurará o funcionamento de um refeitório para serviço de almoços aos seus trabalhadores.

2—A utilização do refeitório será feita mediante o pagamento de quantitativos a fixar pela direcção e com o acordo da comissão de trabalhadores, tendo em conta o leque salarial.

3—Caso o disposto no n.º 1 se não justifique, a instituição fornecerá ao trabalhador senhas de almoço de importância a fixar nos termos do n.º 2.

CAPÍTULO XIII

Organização dos trabalhadores da Previdência

Artigo 145.º

(Actividade sindical)

Os trabalhadores têm o direito de se organizar e de desenvolver actividade sindical nas instituições de previdência, sem prejuízo do regular funcionamento dos serviços.

Artigo 146.º

(Comissão de trabalhadores)

As instituições de previdência obrigam-se a reconhecer a comissão de trabalhadores como legítima representante dos seus trabalhadores.

Artigo 147.º

(Comissão sindical)

As instituições de previdência obrigam-se a reconhecer a comissão de delegados sindicais, a qual funcionará como elo de ligação entre os trabalhadores e os respectivos sindicatos.

Artigo 148.º

(Competência da comissão de trabalhadores)

Enquanto não existir legislação sobre a matéria, a competência da comissão de trabalhadores é determinada pelo respectivo regimento interno, tendo em vista a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores consignados na presente convenção.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 149.º

(Princípio geral)

Da aplicação da presente convenção não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, mantendo-se as disposições dos contratos de trabalhos celebrados entre as instituições de previdência e os trabalhadores vigentes à data da entrada em vigor desta convenção em tudo o que implique regime mais favorável para aqueles.

Artigo 150.º

(Revogação da legislação anterior)

Com a entrada em vigor da presente convenção ficam revogadas todas as normas emanadas do Ministério dos Assuntos Sociais, constantes de despa-

chos normativos comunicados através de circulares da Direcção-Geral da Previdência, que regulamentem condições de provimento, prestação e remuneração de trabalho dos trabalhadores das instituições de previdência nas categorias nela referidas.

Artigo 151.º

(Aplicação no tempo)

Ficam sujeitos ao regime estabelecido nesta convenção todos os contratos de trabalho estabelecidos entre as instituições de previdência e os trabalhadores a que a mesma se aplica, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor, quer os celebrados antes, salvo quanto aos efeitos de factos ou situações totalmente passados anteriormente àquele momento.

Artigo 152.º

(Legislação supletiva)

As relações contratuais de trabalho entre as instituições de previdência e os respectivos trabalhadores são aplicáveis as disposições dos diplomas reguladores do contrato individual de trabalho em tudo o que não se encontre especialmente regulamentado nesta convenção e não venha a ser integrado nos termos do artigo seguinte.

Artigo 153.º

(Interpretação e integração)

1 — As dúvidas e os casos omissos nesta convenção serão resolvidos por despacho do Secretário de Estado da Segurança Social, sobre pareceres formulados por uma comissão composta nos termos do número seguinte.

2 — A comissão prevista no número anterior será composta por sete elementos, sendo três representativos dos trabalhadores e por eles designados e outros três nomeados pelo Secretário de Estado da Segurança Social, a quem competirá nomear também um presidente.

3 — A comissão funcionará no âmbito da Secretaria de Estado da Segurança Social e reunirá com a frequência necessária à pontual apreciação das questões que lhe for cometido apreciar.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

subsecção I

Reclassificações

Artigo 154.º

(Princípio geral)

1 — A presente convenção salvaguarda os direitos adquiridos pelos trabalhadores cujas categorias sejam suprimidas.

2—As remunerações que à data de entrada em vigor desta convenção forem superiores às das categorias em que os trabalhadores sejam reclassificados manter-se-ão até que os aumentos nas remunerações das categorias a que passam a pertencer sejam superiores.

Artigo 155.º

(Quadro do pessoal administrativo)

1—Os lugares de director de serviços, chefe de serviços, chefe de divisão e chefe de secção são reclassificados, respectivamente, em coordenador geral de serviços os dois primeiros, e em coordenador principal e coordenador os dois últimos e pela ordem referida.

2—Os actuais directores de serviços e chefes de serviços serão sujeitos a confirmação pela direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores, para que se decida se, reclassificados, neles permanecem ou não.

3—Caso não se verifique a recondução, os trabalhadores previstos no número anterior são reclassificados em coordenadores principais.

4—*a)* Os trabalhadores que exerçam as funções de adjuntos de chefe de secção são reclassificados em adjuntos de coordenador.

b) Os lugares de adjunto de coordenador extinguir-se-ão, simultaneamente, com a sua vacatura.

5—Os trabalhadores que exerçam funções de escriturários e fiéis de armazém de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes, são reclassificados em escriturários, considerando-se para efeitos de diuturnidades o número de anos de serviço que registem no quadro administrativo geral.

6—Os trabalhadores que exerçam as funções de dactilógrafos de 1.ª classe e operadores de máquinas de contabilidade são reclassificados em escriturários na diuturnidade que o número de anos de serviço no quadro administrativo geral determinar, sem prejuízo do exercício das actuais funções.

7—Os trabalhadores exercendo presentemente as funções de aspirantes e dactilógrafos de 2.ª classe são reclassificados em escriturários-dactilógrafos, contando-se-lhes o tempo de serviço na categoria, para efeitos de diuturnidades.

8—O pessoal que presentemente exerça funções no quadro administrativo auxiliar é reclassificado na categoria de escriturário-dactilógrafo.

O acesso a escriturário far-se-á como segue:

a) Decorrido um ano após a reclassificação e desde que prove ter obtido as habilitações oficiais necessárias.

b) O trabalhador que não tenha adquirido os requisitos mencionados na alínea anterior passa a escriturário três anos após a reclassificação.

9—Ao pessoal pertencente ao quadro administrativo auxiliar e que por força da Portaria n.º 381/75 ou do número anterior haja sido promovido a escri-

turário só é contado, para efeitos de diuturnidade nesta categoria, o tempo de serviço no quadro administrativo geral (escriturário).

Artigo 156.º

(Quadro do pessoal de inspecção)

1—Os trabalhadores que exerçam as funções de inspectores superiores são reclassificados na categoria de técnico coordenador geral.

2—Os inspectores-chefes são reclassificados em técnicos coordenadores principais de apoio e orientação.

3—Os inspectores são reclassificados em técnicos de apoio e orientação na diuturnidade de três a seis anos.

4—Os subinspectores são reclassificados em técnicos na diuturnidade de transição, cuja duração é de três anos, salvo se estiverem habilitados com cursos superiores adequados, caso em que serão reclassificados em técnico na diuturnidade mais baixa.

Artigo 157.º

(Quadro do pessoal da contabilidade)

1—Os trabalhadores que exerçam funções de directores de serviços de contabilidade são sujeitos a confirmação da direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores, com vista a determinar-se se mantêm o respectivo lugar.

No caso de o manterem, são reclassificados em técnicos coordenadores gerais de contabilidade; caso contrário, são reclassificados em técnicos coordenadores principais.

2—Os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos principais são reclassificados em técnicos coordenadores principais.

3—Os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são reclassificados em técnicos na diuturnidade que corresponder ao número de anos que registem na categoria.

4—Os adjuntos técnicos de contabilidade são reclassificados em técnicos na diuturnidade mais baixa desde que habilitados com o curso de contabilista dos institutos comerciais.

5—Os adjuntos técnicos que não possuam o curso referido no número anterior são reclassificados em técnicos na diuturnidade de transição, cuja duração é de três anos.

Artigo 158.º

(Quadro do pessoal técnico de contencioso)

1—Os técnicos de contencioso são reclassificados nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior.

2—Os adjuntos técnicos de contencioso habilitados com o curso de Direito são reclassificados em técnicos na diuturnidade mais baixa.

3— Os adjuntos técnicos que não tenham a licenciatura em Direito são reclassificados em técnicos na diuturnidade de transição.

Artigo 159.º

(Quadro do pessoal técnico de estatística, organização, planeamento, apoio e orientação)

1— Os técnicos de estatística, organização e planeamento são reclassificados nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 157.º

2— Os adjuntos técnicos habilitados com cursos referidos na alínea b) do artigo 34.º são reclassificados em técnicos na diuturnidade mais baixa.

3— Os adjuntos técnicos que não tenham as habilitações referidas no número anterior são reclassificados em técnicos na diuturnidade de transição.

Artigo 160.º

(Quadro do pessoal técnico de gestão financeira)

1— Os trabalhadores que exerçam funções de directores de serviços de gestão financeira são sujeitos a confirmação da direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores, com vista a determinar-se se mantém o respectivo lugar. No caso de o manterem, são reclassificados em técnicos coordenadores gerais; caso contrário, são reclassificados em técnicos coordenadores principais.

2— Os técnicos de gestão financeira são reclassificados nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 157.º

3— Os adjuntos técnicos deste quadro habilitados com os cursos referidos na alínea b) do artigo 36.º são reclassificados em técnicos na diuturnidade mais baixa.

4— Os adjuntos técnicos que não tenham as habilitações referidas no número anterior são reclassificados em técnicos na diuturnidade de transição.

Artigo 161.º

(Quadro de mecanografia e informática)

1— Os trabalhadores que exerçam as funções de directores de serviços são sujeitos a confirmação pela direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores nos termos do n.º 1 do artigo 157.º. No caso de manterem o lugar, são reclassificados em técnicos coordenadores gerais de informática; caso negativo, são reclassificados em técnicos coordenadores principais de informática.

2— Os trabalhadores que exerçam funções de técnicos especialistas são reclassificados em técnicos coordenadores principais.

3— Os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são classificados em

analistas coordenadores, programadores coordenadores ou coordenadores de operação, de acordo com as funções que exerçam actualmente nos serviços.

4— Os programadores de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são reclassificados em programadores na diuturnidade que lhes competir em resultado do número de anos de serviço na categoria.

5— Os chefes de processamento electrónico são reclassificados em coordenadores de operação.

6— Os trabalhadores que exerçam as funções de coordenadores-chefes são reclassificados em coordenadores de operação na categoria correspondente ao n.º 4 da tabela de vencimentos.

7— Os trabalhadores que exerçam as funções de operadores de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são reclassificados em operadores de computador nos termos do n.º 4.

8— Os trabalhadores que exerçam funções de monitor são reclassificados na categoria de coordenador de recolha de dados nos termos que constam do n.º 4.

9— Os trabalhadores que exerçam as funções de auxiliares de programação de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são reclassificados em operadores de computador na diuturnidade mais baixa.

10— Os conferentes de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são reclassificados em preparadores de dados nos termos que constam do n.º 4.

11— Os perfuradores-verificadores são reclassificados em operadores de recolha de dados nos termos que constam do n.º 4.

Artigo 162.º

(Quadro do pessoal de reprografia)

1— Os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são reclassificados em técnicos na diuturnidade que lhes competir em função do número de anos de serviço na categoria.

2— Os adjuntos técnicos de 1.ª e 2.ª classes habilitados com o curso referido no artigo 49.º são reclassificados em técnicos na diuturnidade mais baixa.

3— Os adjuntos técnicos que não tenham as habilitações referidas no número anterior são reclassificados em técnicos na diuturnidade de transição.

4— O operador chefe da reprografia e os operadores de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são reclassificados em operadores na diuturnidade que lhes competir em função do número de anos de antiguidade que registem na categoria.

5— Os encadernadores de 1.ª e 2.ª classes são reclassificados em encadernadores nos termos do número anterior.

6 — Os dactilógrafos-desenhadores de 1.ª e 2.ª classes são reclassificados em compositores reprográficos nos termos do n.º 4.

7 — Os ajudantes de encadernador e de operador de reprografia que contem um mínimo de três anos de serviço na categoria são reclassificados em encadernadores e operadores de reprografia na primeira diuturnidade.

Artigo 163.º

(Quadro do serviço de microfilmagem)

1 — Os técnicos de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são reclassificados nos termos do n.º 1 do artigo precedente.

2 — Os adjuntos técnicos de 1.ª e 2.ª classes são reclassificados nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo precedente, com referência ao artigo 55.º

3 — Os trabalhadores com categorias de primeiro-operador, segundo-operador e terceiro-operador de microfilmagem são reclassificados em operadores de microfilmagem na diuturnidade que lhes competir em função do número de anos de serviço na categoria.

4 — Os auxiliares de microfilmagem são reclassificados em ajudantes de microfilmagem.

5 — Os auxiliares de microfilmagem que contem um mínimo de três anos na categoria são reclassificados em operadores de microfilmagem na diuturnidade mais baixa.

Artigo 164.º

(Quadro do pessoal de serviço social)

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de chefes de serviço social são sujeitos a confirmação da direcção, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores, com vista a saber-se se mantêm o lugar; em caso afirmativo, são reclassificados em técnicos coordenadores de serviço social; em caso negativo, são reclassificados em técnicos de serviço social na diuturnidade que lhes competir em função do número de anos de serviço na categoria.

2 — Os técnicos de serviço social de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são reclassificados em técnicos de serviço social na diuturnidade que lhes competir em função do número de anos de serviço na categoria.

Artigo 165.º

(Quadro do pessoal de tradução)

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de tradutores especialistas são reclassificados em tradutores-correspondentes principais.

2 — Os tradutores-revisores e os tradutores de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são reclassificados em tradutores-correspondentes, considerando-se o número de anos de serviço na categoria para efeito de diuturnidades.

3 — Os correspondentes de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes, são reclassificados em tradutores-correspondentes na diuturnidade de transição, cuja duração é de três anos.

Artigo 166.º

(Quadro do pessoal técnico do laboratório e avaliação de riscos)

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são reclassificados em técnicos de prevenção, considerando-se o tempo de serviço prestado na categoria para efeito de diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que exerçam as funções de adjuntos técnicos de prevenção de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes são reclassificados em prevenicionistas e analistas nos termos do número anterior.

3 — Os trabalhadores que exerçam as funções de preparadores de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes mantêm-se em preparadores ou reclassificados em analistas, de acordo com as habilitações ou anos de serviço previstos no artigo 69.º

Artigo 167.º

(Quadro do pessoal de espirometria e audiometria)

Os trabalhadores que exerçam as funções de auxiliares de audiometria são reclassificados em ajudantes de audiometria, considerando-se o número de anos de serviço para efeito de diuturnidades.

Artigo 168.º

(Quadro do pessoal complementar)

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de paquetes são reclassificados em contínuos.

2 — As mulheres de limpeza são reclassificadas em serventes, podendo ficar com o regime de trabalho em tempo parcial previsto no n.º 2 do artigo 83.º

SUBSECÇÃO II

Disposições diversas

Artigo 169.º

(Regularização de admissões)

Fica regularizada, considerando-se criados os respectivos lugares, a situação de todos os trabalhadores em categorias pertencentes aos quadros administrativos, geral e auxiliar que foram admitidos sem prévia existência de vaga e que no momento da entrada em vigor da presente convenção estejam ao serviço das instituições de previdência.

Artigo 170.º

(Retroacção das cláusulas de natureza pecuniária)

As cláusulas de natureza pecuniária têm efeitos retroactivos ao mês de Novembro de 1975, inclusive.

Artigo 171.º

(Revisão extraordinária)

A presente convenção será revista em Janeiro de 1977, se alguma das partes tomar tal iniciativa.

Artigo 172.º

(Provisão dos lugares de coordenador)

Até que seja praticável o sistema de formação de pessoal previsto na presente convenção, os lugares de coordenador são providos independentemente da frequência dos cursos de aperfeiçoamento a que se refere o artigo 27.º

Artigo 173.º

(Permanência ao serviço para além dos 70 anos de idade)

1 — A título transitório, aos trabalhadores que atinjam os 70 anos de idade pode ser autorizada a permanência ao serviço até aos 75, improrrogavelmente.

2 — A situação referida no número anterior depende de parecer favorável da junta médica da instituição de previdência em que os trabalhadores exercam a sua actividade e à qual deverão ser anualmente submetidos.

Artigo 174.º

(Pessoal abrangido por esta convenção)

Além dos trabalhadores das instituições de previdência referidas no artigo 1.º, ficam igualmente sujeitos a esta convenção os trabalhadores das instituições de previdência constituídas ao abrigo da Lei n.º 1884, de 16 de Março de 1935, enquanto subsistirem, bem como os das suas federações e caixas de abono de família.

ANEXO I

Grupos de remunerações do pessoal das instituições de previdência abrangido pela presente convenção

Grupos	Remunerações
1	16 000\$00
2	15 400\$00
3	14 700\$00
4	12 800\$00
5	11 600\$00
6	10 800\$00
7	10 500\$00
8	10 100\$00
9	9 500\$00
10	8 700\$00
11	8 300\$00
12	7 800\$00
13	7 500\$00
14	7 100\$00
15	6 800\$00
16	6 400\$00
17	5 600\$00

ANEXO II

Tabelas de remunerações do pessoal das instituições de previdência abrangido pela presente convenção, por categorias e diuturnidades

Tabela A

Quadro administrativo	Grupos de remunerações
Coordenador geral de serviços	1
Coordenador principal	3
Coordenador:	
a) Além de 6 anos	4
b) Até 6 anos	5
Adjunto de coordenador	6
Escriturário:	
a) Além de 15 anos	6
b) De 12 a 15 anos	7
c) De 9 a 12 anos	8
d) De 6 a 9 anos	9
e) De 3 a 6 anos	10
f) Até 3 anos	12
Escriturário-dactilógrafo	14

Tabela B

Quadros do pessoal técnico de contabilidade, de contencioso, de organização, de planeamento, de estatística, de apoio e orientação e de gestão financeira	Grupos de remunerações
Técnico coordenador principal	2
Técnico:	
a) Além de 6 anos	3
b) De 3 a 6 anos	4
c) Até 3 anos	5
Diuturnidades de transição	6

Tabela C

Quadro do pessoal técnico de mecanografia e informática	Grupos de remunerações
Técnico coordenador principal	2
Coordenador de análises, coordenador de programação, coordenador de operação, analista e programador:	
a) Além de 6 anos	3
b) De 3 a 6 anos	4
c) Até 3 anos	5
Coordenador de recolha de dados:	
a) Além de 6 anos	4
b) De 3 a 6 anos	5
c) Até 3 anos	6
Operador de computador:	
a) Além de 6 anos	6
b) De 3 a 6 anos	7
c) Até 3 anos	8
Preparador de dados e controlador de expedição:	
a) Além de 6 anos	7
b) De 3 a 6 anos	8
c) Até 3 anos	9

Quadro do pessoal técnico de mecanografia e informática	Grupos de remunerações
Operador de recolha de dados:	
a) Além de 9 anos	9
b) De 6 a 9 anos	10
c) De 3 a 6 anos	11
d) De 1 a 3 anos	12
e) Até 1 ano	14

Tabela D

Quadro de reprografia	Grupos de remunerações
Técnico:	
a) Além de 6 anos	3
b) De 3 a 6 anos	4
c) Até 3 anos	5
Diuturnidade de transição	6
Encadernador e operador:	
a) Além de 6 anos	7
b) De 3 a 6 anos	9
c) Até 3 anos	11
Compositor reprográfico e desenhador:	
a) Além de 6 anos	7
b) De 3 a 6 anos	9
c) Até 3 anos	10
Ajudante de encadernador e ajudante de operador	14

Tabela E

Quadro do pessoal de microfilmagem	Grupos de remunerações
Técnico:	
a) Além de 6 anos	3
b) De 3 a 6 anos	4
c) Até 3 anos	5
Diuturnidade de transição	6
Operador de microfilmagem e operador de câmara escura:	
a) Além de 6 anos	7
b) De 3 a 6 anos	9
c) Até 3 anos	11
Ajudante de microfilmagem e ajudante de câmara escura	14

Tabela F

Quadro do pessoal do serviço social	Grupos de remunerações
Técnico coordenador principal	2
Técnico:	
a) Além de 6 anos	3
b) De 3 a 6 anos	4
c) Até 3 anos	5
Auxiliar:	
a) Além de 6 anos	5
b) De 3 a 6 anos	7
c) Até 3 anos	9

Tabela G

Quadro do pessoal de tradução e correspondência estrangeira	Grupos de remunerações
Tradutor-correspondente principal	2
Tradutor-correspondente:	
a) Além de 6 anos	3
b) De 3 a 6 anos	4
c) Até 3 anos	5
Tradutor-correspondente (diuturnidade de transição)	6

Tabela H

Quadro do pessoal de laboratório e avaliação de riscos	Grupos de remunerações
Técnico coordenador principal	2
Técnico:	
a) Além de 6 anos	3
b) De 3 a 6 anos	4
c) Até 3 anos	5
Analista e prevencionista:	
a) Além de 3 anos	6
b) Até 3 anos	7
Ajudante de prevencionista e preparador:	
a) Além de 3 anos	12
b) Até 3 anos	14

Tabela I

Quadro de espirometria e audiometria	Grupos de remunerações
Espirometrista:	
a) Além de 6 anos	7
b) De 3 a 6 anos	8
c) De 1 a 3 anos	9
d) Até 1 ano	11
Ajudante de audiometria:	
a) Além de 6 anos	9
b) De 3 a 6 anos	11
c) De 1 a 3 anos	14
d) Até 1 ano	15

Tabela J

Quadro do pessoal de creches e infantários (a)	Grupos de remunerações
Educadora de infância coordenadora	9
Educadora de infância:	
a) Além de 1 ano	10
b) Até 1 ano	11
Auxiliar de educação de infância:	
a) Além de 1 ano	12
b) Até 1 ano	14
Monitora:	
a) Além de 1 ano	14
b) Até 1 ano	15

(a) O pessoal deste quadro pratica um horário de trinta horas semanais.

Tabela L

Quadro do pessoal complementar e técnico operário (a)	Grupos de remunerações
Coordenador	13
Telefonista	15
Motorista	15
Operador de expedição	16
Contínuo, servente de armazém e jardineiro	16
Servente	17
Electricista, carpinteiro, canalizador, pedreiro, pintor e cozinheiro	15
Zelador	15

(a) Ao pessoal constante desta tabela são atribuídas diuturnidades no montante de 300\$ cada uma, por cada período de três anos de prestação de serviços, desde a data de admissão na Previdência, com o limite máximo de seis diuturnidades.

ANEXO III

Funções inerantes às categorias profissionais previstas na presente convenção

1 — Quadro do pessoal administrativo

Coordenador geral de serviços, coordenador principal e coordenador. — Ao pessoal destas categorias compete, fundamentalmente, coordenar e orientar o funcionamento dos serviços que estiverem a seu cargo.

Escriturário e escriturário-dactilógrafo. — Compete ao escriturário e ao escriturário-dactilógrafo a realização das tarefas inerentes ao tratamento habitual da informação e documentação; a transcrição em dactilografia de relatórios, cartas oficiais e outros documentos; a transcrição dactilográfica de papéis-ceras (*stencils*) para reprodução de textos e execução de outros trabalhos; o recebimento, conferência e armazenagem de artigos e material, bem como o registo e *contrôle* da existência e respectivos fornecimentos; a execução de todos os trabalhos de registo e processamento de dados por meio de máquinas de contabilidade.

2 — Quadro do pessoal técnico de contabilidade

Cabe genericamente ao pessoal dos serviços de contabilidade a orientação e coordenação de todos os serviços da contabilidade central e auxiliar das instituições de previdência.

3 — Quadro do pessoal técnico do serviço de contencioso

Cabe ao pessoal técnico do serviço de contencioso a orientação geral dos processos na fase contenciosa, a emissão de pareceres jurídicos, a elaboração de minutas de escrituras, contratos e outros documentos de carácter legal, bem como a representação da instituição nos tribunais e repartições ou serviços públicos e administrativos.

Cabe ainda ao pessoal em serviço no contencioso averiguar e informar-se da situação dos processos em tribunal; proceder a averiguações para recolha de elementos indispensáveis aos processos de execução, designadamente sobre bens penhoráveis; acompanhar os funcionários judiciais em diligências que interessem ao andamento dos processos pendentes.

4 — Quadro do pessoal técnico de estatística, organização, planeamento, apoio e orientação

Cabe ao pessoal técnico destes serviços a organização do trabalho administrativo, quer através da criação de novos serviços, tarefas ou circuitos de trabalho, quer pela simplificação e melhoria dos circuitos existentes, tendo em vista o aumento de produtividade; o estudo, racionalização e normalização de impressos; a implantação racional dos serviços e locais de trabalho; o estudo das especificações tecnológicas do material e mobiliário necessários para a execução de novas tarefas ou modificação das existentes; promover a necessária informação e coordenação em tudo o que se refira ao desenvolvimento do trabalho administrativo, procurando a melhor ligação entre os diversos serviços e participando em reuniões de trabalho.

Cabe-lhe ainda colaborar nas tarefas de formação e aperfeiçoamento profissionais dos empregados da instituição; o estudo e análise programática das estatísticas; o estudo conducente ao melhoramento das relações entre a instituição e os respectivos utentes; a realização dos pareceres técnicos e dos estudos que forem determinados pela direcção; o apoio e orientação dos serviços centrais e periféricos da instituição em tudo o que respeitar à actividade por eles prosseguida.

5 — Quadro do pessoal técnico de gestão financeira

Compete ao pessoal técnico de gestão financeira elaborar orçamentos de administração e das modalidades de benefícios compreendidos nos regimes gerais e especiais da Previdência, após análise dos orçamentos distritais das referidas modalidades e regime; analisar e acompanhar a execução orçamental a nível nacional e elaborar a conta corrente de tesouraria de cada caixa relativa ao movimento das receitas e despesas; proceder à análise e determinação da compensação financeira definitiva, tendo em atenção as normas legais aplicáveis; elaborar a conta de gerência e o balanço conjunto, relativamente ao regime geral e especial da Previdência; elaborar esquemas, programas e regras de actuação, bem como acompanhar o funcionamento dos serviços de contabilidade das caixas, de forma permanente e sistemática, promovendo a uniformização e aperfeiçoamento de conceitos e processos técnicos de trabalho; estudar e propor princípios orientadores da execução da compensação financeira de regimes de previdência; estudar e propor o regime financeiro a vigorar em convenções internacionais com vista ao reembolso das despesas resultantes da sua aplicação; determinar o valor das capitações e proceder à regularização de contas com os organismos de segurança social dos países com os quais se estabeleceram acordos de segurança social.

6 — Quadro do pessoal técnico de mecanografia e informática

Ao técnico coordenador geral de informática compete, de um modo geral, o estudo de novas técnicas mecanográficas e informáticas; o estudo do material de processamento da informação; a implantação racional dos centros de processamento; a realização de estudos sobre a formação de pessoal especializado em

matéria de informática; a elaboração de programas didácticos; preparação do pessoal; estudos sobre as condições de trabalho nos centros de processamento mecanográfico; elaboração de normas de trabalho; estudos de produção e rendimento dos centros de processamento; análise dos problemas postos aos serviços mecanográficos e de informática; planificação do trabalho e elaboração de rotinas; realização de pareceres técnicos e estudos atinentes a toda a vida dos serviços mecanográficos e de informática.

Ao técnico coordenador principal de informática compete à direcção de um centro de processamento electrónico ou de máquinas clássicas.

Ao coordenador de análise compete a direcção do departamento de análise.

Ao coordenador de programação cabe a direcção do departamento de programação.

Ao coordenador de operação compete a direcção de um sector de processamento em máquinas clássicas.

Ao analista cabe, de um modo geral, o estudo de novas técnicas de análise; o estudo das novas técnicas *hardware* e *software* indispensáveis à análise; o estudo aprofundado do material de processamento electrónico de informação utilizado no centro de processamento electrónico, em ordem ao seu melhor aproveitamento; a análise pormenorizada dos problemas postos ao centro de processamento electrónico; a planificação do trabalho de processamento electrónico; a elaboração de programas didácticos; a preparação do pessoal especializado em análise.

Ao programador cabe, de um modo geral, o estudo das novas técnicas de *hardware* e *software*; o estudo profundo do material de processamento electrónico da informação utilizado no centro de processamento electrónico; a análise pormenorizada dos problemas postos ao centro de processamento electrónico; a planificação do trabalho de processamento electrónico; a programação; a orientação da testagem e experimentação dos programas; a elaboração das rotinas de processamento; estudos de produção e rendimento teórico e prático dos programas e rotinas lançados; elaboração de normas de trabalho; elaboração de programas didácticos; preparação do pessoal especializado em programação.

Compete, de um modo geral, ao operador de computador distribuir o trabalho, operar com a tabuladora, elaborando os painéis de acordo com os programas a executar; zelar pelo cumprimento dos prazos de execução; fornecer à unidade central de processamentos as instruções e comandos de acordo com os manuais de exploração.

Compete ao coordenador de recolha de dados a direcção de um serviço de recepção de documentos com vista ao tratamento mecanográfico das respectivas informações.

Compete ao preparador de dados a verificação e a distribuição do trabalho de perfuração.

Compete ao controlador de expedição o *contrôle* da expedição dos elementos processados a enviar aos utilizadores.

Compete ao operador de recolha de dados o trabalho com máquinas digitais de perfuração ou verificação numérica e alfanumérica para registo de dados por meio de perfuração de cartões.

Compete ao operador de expedição o trabalho de expedição do serviço realizado pelo Centro.

7 — Quadro do pessoal dos serviços gráficos e de reprografia

Cabe ao técnico de reprografia supervisionar nos serviços de reprografia, coordenar o *contrôle* da produção e propor todos os aperfeiçoamentos aconselháveis para a melhoria dos serviços.

Cabe ao operador trabalhar com equipamento de reprografia, designadamente fotocopiador, máquina rotativa, *offset*, duplicador e impressor electrónico.

Cabe ao compositor reprográfico a composição mecânica pelo sistema *veritype*, o desenho de impressos, a montagem e a paginação de textos, a impressão, revelação e retoque de chapas *offset* e trabalhos similares.

Cabe ao encadernador a execução de tarefas relacionadas com a encadernação.

Cabe ao desenhador, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*), executar as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução.

Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, compete-lhe efectuar cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

Cabe-lhe ainda consultar o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Conceber anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho.

Executar com a técnica e o pormenor necessários, por exemplo o material gráfico destinado a livros, folhetos, logotipos, papel de carta, impressos, organogramas, etc.

Utilizando técnicas de planificação, preparar a partir do projecto completo a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelecer, por intermédio de redes (PERT e CPM) e de gráficos de barras (GANT), a sucessão crítica das diversas actividades.

Interpretar e executar a partir de um original, esboço ou maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final da impressão, conforme as especialidades do sector onde prestar serviço.

Cabe aos ajudantes a realização de serviços auxiliares de reprografia e encadernação, como corte de papel, alçados, colagens e outros.

8 — Quadro do pessoal de microfilmagem

Compete, genericamente, ao pessoal de microfilmagem reproduzir em microfilme os livros ou documentos que devam ser conservados em arquivos por certo prazo, organizar e manter os arquivos dos microfilmes e respectivos registos, efectuar a reprodução documental dos elementos conservados em microfilme (fotocópias) e elaborar o respectivo registo de emissão.

9 — Quadro do pessoal complementar e técnico operário

Competem, geralmente, ao pessoal incluído neste quadro as atribuições normais dos profissionais das correspondentes categorias.

Compete, designadamente, ao contínuo auxiliar o exercício de funções complementares dos serviços administrativos e, acidentalmente, por impedimento temporário do respectivo trabalhador, servir de telefonista.

Compete, normalmente, ao servente de armazém tratar do transporte dos artigos, efectuar cargas e descargas, fazer embalagens, proceder a arrumação e executar outros serviços análogos.

Compete, genericamente, à servente proceder a serviços de limpeza, arrumações e outros serviços análogos.

10 — Quadro do pessoal técnico de laboratório e avaliação de riscos

Compete, genericamente, ao pessoal técnico de laboratório e avaliação de riscos estudar as actividades mais carecidas em matéria de prevenção; elaborar planos de estudo de empresas a nível regional, sectorial ou por actividade; prever os meios humanos e técnicos necessários e adequados para o cabal cumprimento dos programas; estudar as técnicas laboratoriais que mais satisfaçam a cada tipo de análises; estudar os riscos específicos de cada actividade; colaborar na elaboração de medidas de prevenção; participar na formação técnica do pessoal.

Compete-lhe ainda montar, realizar e orientar as análises laboratoriais, fazendo a análise crítica dos resultados obtidos; realizar as análises laboratoriais de rotina; manter a aparelhagem em condições de funcionamento; prever *stocks* de reagentes e de material acessório; realizar colheitas e análises nas empresas; anotar as deficiências técnicas de prevenção colectiva em cada zona do posto de trabalho; verificar em que postos de trabalho os trabalhadores usam dispositivos de protecção individual e se estes estão a ser correctamente usados.

11 — Quadro do pessoal de serviço social

Compete, genericamente, ao pessoal do serviço social estudar e definir normas gerais de programação, esquemas e regras de actuação do serviço social das caixas; proceder à análise e investigação de problemas do serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições de previdência; prestar apoio técnico e emitir pareceres sobre os assuntos submetidos à sua apreciação; orientar e coordenar tecnicamente a actividade dos profissionais do serviço social que estejam sob a sua dependência hierárquica; elaborar e apresentar à direcção a programação da actividade a desenvolver, bem como relatórios periódicos do trabalho realizado; assegurar e promover a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades.

Proporcionar aos beneficiários e seus familiares os meios de resolução dos problemas resultantes da inadequação entre situações individuais e o sistema de benefícios da Previdência.

Dar parecer sobre os pedidos de concessão de subsídios extraordinários através do fundo de assistência e acompanhar a utilização dos mesmos nos casos em que for necessário.

Promover a divulgação dos princípios informadores da previdência social, esclarecendo os beneficiários e seus familiares sobre os respectivos direitos e deveres regulamentares.

12 — Quadro do pessoal de creches e infantários

Compete às educadoras de infância o contacto directo com as crianças; a coordenação, orientação e dinamização do trabalho das auxiliares de educação e das monitoras, no respectivo sector de actuação; a orientação psico-pedagógica das crianças à sua responsabilidade; a colaboração efectiva na equipa de trabalho local, tendo em vista o funcionamento harmónico do estabelecimento.

Compete às auxiliares de educação coadjuvar as educadoras no exercício da sua actividade.

Compete às monitoras, para além do contacto directo com as crianças sob a orientação técnica das educadoras de infância ou das auxiliares de educação, a realização de compras necessárias ao estabelecimento; a confecção de ementas, em colaboração com o médico assistente e as educadoras de infância; o *controlo* do material inventariado, com excepção do material didáctico; a conservação e substituição de roupa; a coordenação e orientação do trabalho das serventes; a gestão do fundo de maneo e trabalho de carácter burocrático.

13 — Quadro do pessoal de espirometria e audiometria

Compete aos espirometristas a execução de exames funcionais respiratórios, electrocardiogramas e vectocardiogramas; compete-lhes ainda a determinação de gasimetria arterial e a realização de colheitas de sangue para determinação da velocidade de sedimentação; a determinação dos valores dos exames funcionais respiratórios; a preparação, limpeza e desinfectação de todo o material afecto à sua actividade; a reprodução electrónica das telerradiografias do tórax e trabalho de câmara escura.

Compete aos audiometristas fazer o traçado audiométrico dos níveis sonoros em função das frequências.

14 — Quadro do pessoal de tradução e correspondência estrangeira

Compete, fundamentalmente, ao tradutor-correspondente principal coordenar e orientar o funcionamento do sector de tradução e correspondência.

Aos tradutores-correspondentes compete, genericamente, além da execução de traduções e retroversões, as tarefas inerentes ao tratamento habitual dos processos relativos à aplicação das convenções e acordos internacionais sobre segurança social.

Lisboa, 10 de Maio de 1976.

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinatura ilegível.)

Federação Regional do Norte dos Sindicatos de Empregados de Escritório:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Empregados de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Serviço Social:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Gráficos do Centro:
Sindicato dos Electricistas do Norte:
(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Electricistas do Centro:
(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Electricistas do Sul:
(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Telefonistas do Porto:
(Assinatura ilegível.)

Sindicato da Construção Civil do Distrito de Viana do Castelo:
Sindicato da Construção Civil do Distrito de Santarém:
Sindicato da Construção Civil do Distrito de Leiria:
Adelino Pereira Coelho.
(Assinatura ilegível.)

Sindicato da Construção Civil do Distrito de Faro:
(Assinatura ilegível.)

Sindicato da Construção Civil do Distrito da Horta:
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras do Distrito de Angra do Heroísmo:
(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Professores:
(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância e Actividades Similares:
(Assinatura ilegível.)
Vitor Gonçalves.

Sindicato dos Gráficos do Porto, Vila Real e Bragança:
Sindicato dos Gráficos do Minho:
Sindicato dos Gráficos do Sul e Ilhas:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Aveiro:
(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Rodoviários do Distrito do Porto:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Vila Real:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Braga:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Viana do Castelo:
(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Angra do Heroísmo:
(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Rodoviários do Distrito da Horta:
Sindicato das Garagens e Postos de Abastecimento do Centro e Sul:
Federação dos Sindicatos Metalúrgicos:
Federação da Indústria Hoteleira:
João Carlos Gomes Cabral.

Sindicato dos Telefonistas de Lisboa:
Sabino António Filipe dos Santos.

Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Lisboa:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Setúbal:
(Assinatura ilegível.)

Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Portalegre:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Leiria:
Federação dos Sindicatos da Indústria de Madeiras:
Sindicato da Construção Civil do Distrito de Coimbra:
Sindicato da Construção Civil do Distrito de Lisboa:
Sindicato da Construção Civil do Distrito de Castelo Branco:
Sindicato da Construção Civil do Distrito do Porto:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Évora:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Beja:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Faro:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito do Funchal:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Ponta Delgada:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Santarém:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Castelo Branco:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Coimbra:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito da Guarda:
Sindicato dos Rodoviários do Distrito de Viseu:
Sindicato da Construção Civil do Distrito de Braga:
Sindicato da Construção Civil do Distrito de Aveiro:
Sindicato da Construção Civil do Distrito de Setúbal:
Sindicato da Construção Civil dos Distritos de Viseu e Guarda:
Sindicato da Construção Civil do Distrito de Vila Real:
Sindicato da Construção Civil do Distrito do Funchal:
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Química do Centro e Sul e da Moagem do Centro e Sul:

Por delegação do Secretário de Estado da Segurança Social conferida por despacho de 14 de Junho de 1976 ao abrigo do Decreto n.º 456/76, de 8 do corrente.

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 15 de Junho de 1976.

Depositado em 3 de Julho de 1976, a fl. 10, livro 1, com o n.º 53, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e a Associação dos Comerciantes de Pescado

Protocolo das condições de trabalho acordadas para os trabalhadores da descarga de peixe da muralha de Portimão

Aos 14 dias do mês de Abril de 1976 reuniram-se no Sindicato dos Pescadores de Portimão, por um lado, os representantes do Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal e, por outro, os representantes da Associação dos Comerciantes de Pescado e uma comissão de dez elementos eleitos em plenário pelos comerciantes de peixe de Portimão.

Ficou acordado o seguinte:

Artigo 1.º

(Horário de trabalho)

Os trabalhadores da descarga de peixe da muralha de Portimão ficam adstritos aos seguintes horários de trabalho:

- Das 8 às 12 horas;
- Das 13 às 17 horas;

- Das 17 às 20 horas;
- Das 20 às 8 horas.

§ 1.º Este horário será distribuído por turnos rotativos. Cada turno compreende nove homens, um dos quais será gelador ou salgador de peixe.

§ 2.º A organização dos turnos é da competência e responsabilidade do delegado sindical junto dos trabalhadores da descarga de peixe da muralha de Portimão.

Artigo 2.º

(Remuneração do trabalho)

A remuneração é estabelecida em função do número de volumes ou caixas, sendo o preço unitário fixado da forma seguinte:

- De 20 kg a 25 kg, peixe gelado ou salgado 13\$00

- b) De 20 kg a 25 kg, peixe apanhado avulso com ou sem mistura 13\$00
 c) De 20 kg a 25 kg, peixe com 30 % de mistura 15\$00

Artigo 3.º

O trabalho prestado desde as 20 às 8 horas tem um acréscimo de 25 %.

Artigo 4.º

O serviço dos descarregadores será executado dos barcos para os camiões ou para o chão; quando do chão para os camiões, com pré-aviso, serão cobrados 2\$ por volume.

Artigo 5.º

Desde que o serviço de descarga não seja feito de seguida por falta de peixe ou vazilhame e este serviço fique interrompido por um período que atinja os trinta minutos, findo este interregno, o turno deixa de estar ao serviço.

Artigo 6.º

As chamadas para os serviços de descarga serão entregues aos turnos por ordem numérica destes, evitando-se, deste modo, preferências pessoais.

Artigo 7.º

Os apetrechos para o trabalho dos descarregadores, tais como latas, canastras, baldes, bancadas, etc., são fornecidos e da responsabilidade dos proprietários do peixe.

Artigo 8.º

As descargas das camionetas com peixe gelado para as fábricas ou consumo público, feitas com pré-aviso, terão o encargo de 1\$50 por volume.

Artigo 9.º

Desde que seja necessário ir buscar sal para a conservação do peixe, serão cobrados 5\$ por volume.

Artigo 10.º

Desde que seja necessário ir buscar ou levar vazilhame para o trabalho ou armazém, serão cobrados \$50 por volume.

Artigo 11.º

Pela descarga de trompeteiros serão cobrados 250\$ por tonelada.

Artigo 12.º

Qualquer divergência que possa surgir entre trabalhadores ou entre estes e os dadores de trabalho deverá ser imediatamente comunicada ao encarregado de serviço.

Lisboa, 30 de Abril de 1976.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pe o Sindicato Vertical dos Trabalhadores Terrestres da Manipulação do Pescado e Afins de Portugal:
Evaristo Burreto Ferreira.

Pela Comissão dos Comerciantes de Peixe de Portimão:
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 2 de Julho de 1976, a fl. 10 do livro n.º 1, com o n.º 51, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a SATA e os sindicatos representativos do pessoal ao seu serviço

Acta adicional ao CCT entre a SATA — Sociedade Açoreana de Transportes Aéreos, S. A. R. L., e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e o Sindicato dos Electricistas do Sul, homologado por despacho de 5 de Março de 1975 e publicado no «Boletim», n.º 11, de 22 de Março de 1975, do Ministério do Trabalho.

Aos 16 dias do mês de Junho de 1976, em Lisboa, no Secretariado da SATA, sito na Avenida de Miguel Bombarda, 21, 3.º, direito, a SATA — Sociedade Açoreana de Transportes Aéreos, S. A. R. L., e os Sindicatos acima referidos concluíram o seguinte acordo sobre a revisão atrás mencionada:

1 — São alteradas as seguintes cláusulas, cujo texto passa a ser o seguinte:

1.1 — Cláusula 61.ª:

1. (Sem alteração.)
2. (Sem alteração.)
3. O trabalho diário terá um intervalo nunca inferior a uma hora e meia nem superior a duas

horas para a tomada de almoço ou jantar, entre os limites estabelecidos no n.º 1 da cláusula 74.ª

4. (Sem alteração.)
5. (Sem alteração.)
6. (Sem alteração.)
7. (Sem alteração.)

1.2 — Cláusula 74.ª:

1. Os períodos das refeições serão fixados nos horários de trabalho e estas serão tomadas dentro das horas seguintes:

- a) Pequeno almoço — entre as 7 e as 9 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;

- c) Jantar — entre as 18 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos;
d) Ceia — entre as 0 horas e as 6 horas.

2. O período de trabalho diário será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e meia nem superior a duas horas para o almoço e jantar e a uma hora para a ceia e pequeno almoço.

3. No caso de manifesto interesse de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores a prestarem serviço em determinada divisão ou representação, a interrupção para a tomada de refeições descrita no número anterior será alterada desde que solicitada por escrito, sem prejuízo das normais sobreposições ou substituições de turnos.

4. Independentemente do direito à ceia previsto no n.º 5 da cláusula 61.ª, sempre que o trabalhador possa tomá-la antes ou depois de terminado o período de trabalho, não é obrigatória a fixação da hora da ceia no respectivo horário de trabalho.

1.3 — Cláusula 75.ª:

1. Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não possam tomar as suas refeições nas horas indicadas no respectivo horário de trabalho, serão as mesmas fornecidas pela SATA em espécie ou abonadas em dinheiro.

§ único. Nos casos em que a SATA forneça as refeições em restaurantes públicos (ou em refeitórios próprios, sendo que, neste último caso, a criação dos refeitórios obriga à participação activa dos trabalhadores na sua criação), estes serão seleccionados por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores da respectiva área.

No caso de não existir acordo, prevalecerá o abono em dinheiro.

2. (Sem alteração.)
3. (Sem alteração.)
4. (Sem alteração.)
5. (Sem alteração.)

1.4 — Cláusula 84.ª:

1. A SATA assegurará o transporte de qualquer trabalhador do PN, desde o seu domicílio até ao aeroporto, à hora devida para efectuar um serviço de voo e transporte em iguais condições para o regresso, desde que o respectivo domicílio se localize numa área compreendida num círculo de 5 km de raio, com centro no Jardim de Antero de Quintal, em Ponta Delgada.

2. (Sem alteração.)
3. (Sem alteração.)
4. (Sem alteração.)

1.5 — Cláusula 111.ª:

1. (Sem alteração.)
2. (Sem alteração.)

3. Para o trabalhador transferido ou deslocado para exercer a sua actividade em local abrangido no âmbito deste acordo colectivo de trabalho poderá ser requerida isenção de horário de trabalho, nos termos previstos neste acordo colectivo de trabalho.

4. (Sem alteração.)
5. (Sem alteração.)

1.6 — Cláusula 129.ª:

1. Os trabalhadores do grupo A têm direito a três diuturnidades bienais de 5%, calculadas sobre a retribuição constante da respectiva tabela salarial.

2 — Foi aditada uma nova cláusula, que terá o n.º 75.ª-A, com o seguinte texto:

1. Sem prejuízo do disposto na cláusula 75.ª, será atribuído a todos os trabalhadores da SATA, com excepção dos do PN, um subsídio de alimentação diário no valor de:

Escalões salariais	Comparticipação da SATA
Salários até 6500\$	68\$00
Salários de 6501\$ a 9000\$	65\$00
Salários de 9001\$ a 14 500\$	57\$00
Salários superiores a 14 500\$	48\$00

2. Os abonos previstos na presente cláusula apenas são devidos a cada trabalhador nos dias em que efectivamente preste trabalho e não serão nunca acumuláveis com os pagamentos de refeição feitos ao abrigo da cláusula 75.ª

3. Esta cláusula só terá aplicação enquanto e nos casos em que a SATA não fornecer refeições em refeitório próprio.

3 — Foram estabelecidas novas tabelas salariais, constantes das tabelas anexas à presente acta.

4 — Foi acordado que os novos salários serão pagos com retroactividade a 1 de Janeiro de 1976, referindo-se, porém, tal retroactividade estritamente às tabelas salariais em si.

5 — Foi acordado que o pagamento dos retroactivos se fará, em princípio, até 31 de Julho próximo futuro, não aceitando os sindicatos qualquer protelamento para além de 31 de Agosto próximo futuro.

6 — Foi acordado que todas as alterações ao clausulado, e bem assim a nova cláusula 75.ª-A, produzam efeitos a partir de 1 de Junho de 1976.

A presente acta, escrita em cinco exemplares, após lida em voz alta, foi aprovada e vai ser assinada por todos os intervenientes, e dela será remetido um dos exemplares ao Ministério do Trabalho e outro ao Ministério dos Transportes e Comunicações para os devidos efeitos.

Lisboa, 16 de Junho de 1976.

Pela Sata — Sociedad: Açoreana de Transportes Aéreos, S. A. R. L.:
António Preto dos Santos, em representação da TAP — Transportes Aéreos Portugueses, E. P.

José Herculano Laranjeiro, em representação da Casa Ben-saúde — Importações e Exportações, S. A. R. L.
Albano Ribeiro.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:
Joaquim Eduardo Cabral de Melo.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul.
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 2 de Julho de 1976, a fl. 10 do livro 1, com o n.º 52, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Tabela geral

	C	D	E	F	G
1	8 300\$00	7 900\$00	7 400\$00	6 900\$00	5 500\$00
2	8 600\$00	8 150\$00	7 600\$00	7 000\$00	5 600\$00
3	8 900\$00	8 400\$00	7 800\$00	7 150\$00	5 750\$00
4	9 150\$00	8 600\$00	8 000\$00	7 300\$00	5 950\$00
5	9 450\$00	8 800\$00	8 250\$00	7 500\$00	6 100\$00
6	9 600\$00	9 100\$00	8 600\$00	7 650\$00	6 250\$00
7	9 900\$00	9 400\$00	8 900\$00	7 800\$00	6 400\$00
8	10 200\$00	9 700\$00	9 200\$00	8 000\$00	6 600\$00
9	10 500\$00	10 100\$00	9 600\$00	8 200\$00	6 800\$00
10	10 800\$00	10 400\$00	9 900\$00	8 400\$00	7 000\$00
11	11 100\$00	10 650\$00	10 150\$00	8 650\$00	7 250\$00
12	11 400\$00	10 900\$00	10 400\$00	8 900\$00	7 500\$00

Nota. — Estas tabelas só se aplicam a pessoal maior de 18 anos.

Retribuições mínimas do PN

Categorias	Classe	Vencimento base — vb	Vencimento de exercício — ve	Total fixo (trinta e cinco horas)	Anuidades — D	Retribuição por hora (além de trinta e cinco horas)	Suplemento por hora de voo nocturno (além de cinco horas)
Comandante	A	17 000\$00	12 000\$00	29 000\$00	200\$00	220\$00	130\$00
	B	15 000\$00	11 000\$00	26 000\$00	200\$00	220\$00	130\$00
Oficial piloto	A	14 000\$00	10 500\$00	24 500\$00	200\$00	200\$00	110\$00
	B	10 500\$00	6 500\$00	17 000\$00	200\$00	200\$00	110\$00
Comissário de bordo e assistente de bordo	A	5 000\$00	4 200\$00	9 200\$00	100\$00	100\$00	60\$00
	B	4 700\$00	3 000\$00	7 700\$00	100\$00	100\$00	60\$00

Base mínima por mês dos trabalhadores do grupo A

Chefe de divisão	14 750\$00
Ajudante de divisão	13 050\$00
Chefe de secção (a)	11 600\$00
Chefe de mecânicos	13 050\$00
Mestre de oficinas	13 050\$00

(a) O vencimento de chefe de secção não poderá ser inferior ao último valor da tabela dos grupos C e G em que se acham integrados os trabalhadores sob as suas ordens, acrescidos de 1500\$.

Base mínima por mês dos trabalhadores do grupo B

	Técnicos diplomados com curso superior (bacharel, licenciado e engenheiro)	Técnicos diplomados com curso médio
Admissão	10 950\$00	8 950\$00
Seis meses	11 700\$00	9 700\$00
Um ano	12 450\$00	10 450\$00
Dois anos	13 600\$00	11 200\$00
Três anos	14 750\$00	11 950\$00
Quatro anos	15 900\$00	13 050\$00
Cinco anos	16 800\$00	13 900\$00
Seis anos	17 650\$00	14 750\$00

Subsídios especiais

a) Quadro geral:	Por mês
Por chefia de sector	1 000\$00
Por chefia de turno	750\$00
Por chefia de equipa	750\$00
Por emergência	750\$00

**CCT entre o Sindicato dos Pescadores do Distrito de Faro (delegações de Portimão e Lagos)
e a Associação dos Armadores de Pesca do Algarve (delegação de Barlavento)**

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito e área)

O presente contrato obriga, por um lado:

- a) Todas as empresas proprietárias de traineiras e seus acostados, cuja matrícula ocorra nas Capitania de Portimão e de Lagos, e representadas pela Associação dos Armadores de Pesca do Algarve;

e, por outro lado:

- b) Todo o pessoal de convés que faz parte das tripulações daquelas embarcações, representado pelo Sindicato dos Pescadores do Distrito de Faro.

§ único. Os organismos outorgantes deste contrato serão, respectivamente, a Associação dos Armadores da Pesca da Sardinha, Delegação de Barlavento, e o Sindicato dos Pescadores do Distrito de Faro, Delegações de Lagos e Portimão.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1—O presente contrato entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

2—O presente contrato vigora pelo período de um ano, considerando-se automaticamente renovado por iguais períodos de tempo se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de dois meses do termo do período de vigência.

3—A denúncia ou pedido de revisão devem ser apresentados por escrito à parte contrária acompanhados de uma proposta de negociações nos termos da lei em vigor na data da denúncia.

4—Quaisquer dos artigos do presente contrato poderão ser denunciados separadamente, de acordo com o disposto nos números anteriores, sem que isso implique uma revogação geral.

5—Enquanto as alterações não forem aprovadas e homologadas, considerar-se-á em vigor, para todos os efeitos, o texto cuja modificação se pretende.

CAPÍTULO II

Do exercício da actividade sindical

Cláusula 3.ª

(Delegado sindical)

1—Em cada companhia haverá um delegado sindical eleito pela respectiva tripulação.

2—Compete ao delegado sindical defender os legítimos interesses dos trabalhadores e zelar pelo cumprimento do presente contrato colectivo de trabalho junto dos trabalhadores e da entidade patronal.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

A—Categoria profissional

Cláusula 4.ª

(Categoria profissional)

Este contrato abrange o seguinte pessoal:

- a) Mestres;
b) Contramestres;
c) Mestres de terra;
d) Arrais de acostados;
e) Encarregados da aberta;
f) Pescadores;
g) Moços pescadores;
h) Marinheiro do acostado.

§ único. As tarefas de:

- Homem da chata;
Remendador; e
Popeiro;

são exercidas por pescadores.

Cláusula 5.ª

(Classificação profissional)

1—Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as categorias indicadas na cláusula anterior.

2—Entende-se por moços pescadores os trabalhadores com menos de 16 anos de idade.

B—Admissão e lotações

Cláusula 6.ª

(Admissão)

A admissão dos pescadores é efectuada através de matrículas nas Capitania dos Portos de Portimão e Lagos.

Cláusula 7.ª

(Condições de matrícula)

São condições de matrícula:

- a) Ter a carteira profissional que estabelece a legislação;
b) Ter aptidão física para o desempenho da actividade.

§ único. Terão preferência para a matrícula nas traineiras os trabalhadores que tenham frequentado as escolas de pesca e os que estejam inscritos na escala de embarque do Sindicato.

Cláusula 8.ª

(Lotação da traineira e acostado)

A lotação da traineira e acostado é de dezassete homens, excluído o pessoal das máquinas.

§ único. Esta lotação poderá ser inferior à estabelecida, desde que a comissão paritária criada no âmbito deste CCT, depois de verificar na prática essa possibilidade de redução, a isso der parecer favorável.

Cláusula 9.ª

(Regresso do serviço militar)

O pessoal que regressar do serviço militar terá preferência na primeira vaga da traineira onde estava matriculado quando foi chamado para cumprir o referido serviço, desde que comunique nisso estar interessado até quinze dias após a sua passagem à disponibilidade.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

(Deveres do armador)

São deveres do armador:

- a) Cumprir as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Tratar e respeitar os profissionais como seus colaboradores;
- c) Proporcionar aos profissionais boas condições de trabalho, tanto no que respeita a segurança, asseio e habitabilidade, como do ponto de vista moral;
- d) Cumprir com o disposto na Lei Sindical, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril;
- e) Não exigir aos profissionais trabalho para além do compatível com a sua categoria e possibilidades físicas;
- f) Não deslocar o profissional para serviços para os quais não foi contratado;
- g) Pagar pontualmente as remunerações acordadas neste contrato.

Cláusula 11.ª

(Deveres dos mestres)

Compete ao mestre como responsável, quer perante a autoridade competente, quer perante a entidade patronal ou quem legalmente a represente, designadamente:

- a) Manter a disciplina a bordo;
- b) Cumprir e fazer cumprir as disposições da lei e do presente contrato;
- c) Observar apurmo e correcção em todos os seus actos, para que os mesmos possam servir de exemplo à tripulação;
- d) Não permitir o embarque de qualquer tripulante embriagado, devendo dar conheci-

mento do facto ao Sindicato e à entidade patronal;

- e) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os elementos da tripulação;
- f) Impedir rigorosamente desvios ou furtos de pescado;
- g) Determinar a bordo um sistema rotativo das funções da tripulação de harmonia com a sua categoria profissional;
- h) Substituir ou mandar substituir o contramestre na condução da traineira sempre que este tenha necessidade de descansar;
- i) Não paralisar a embarcação desde o momento em que a entidade patronal lhe pague as condições estipuladas por este contrato e não haja razões técnicas que o justifiquem. Caso infrinja este dever, o mestre será responsável por cada dia que a traineira esteja à sua disposição e terá de pagar a toda a tripulação que estiver agregada a essa traineira o salário médio que o tripulante auferiu nos seis meses anteriores a esse dia, independentemente de outras sanções que possam vir a ser cominadas por lei;
- j) Comunicar ao seu Sindicato, à entidade patronal e às autoridades marítimas, dentro de um período não superior a vinte e quatro horas após a chegada ao porto de armamento, qualquer acção de salvamento ou assistência prestada;
- k) Não dar baixa de matrícula a qualquer tripulante sem a prévia presença na capitania do armador ou de um seu representante e de um representante do Sindicato;
- l) Só poderá utilizar a «enviada à sorte» nos termos estabelecidos neste contrato;
- m) Só poderá dar aos tripulantes da enviada à sorte os mesmos 5 kg de peixe que corresponderem a cada tripulante da unidade;
- n) Assumir a responsabilidade da navegação;
- o) Determinar e comandar as fainas;
- p) Zelar pela conservação da traineira e apetrechos;
- q) Cumprir as ordens da entidade patronal e, se não as considerar legítimas, apresentar o seu desacordo a quem de direito para resolução;
- r) Comunicar à entidade patronal, sempre que possível, o serviço executado diariamente;
- s) Comunicar à entidade patronal, com presteza, todas as circunstâncias relativas à companhia ou à traineira e acostado, nomeadamente sempre que se justificarem participações ou protestos de mar;
- t) Elaborar a escala corrida do número mínimo dos elementos da companhia que asseguram a guarda da traineira e do acostado ou a sua segurança nos períodos de mau tempo, incluindo dias de descanso semanal e feriados;
- u) Elaborar, quando a traineira for pescar ao largo de Marrocos, a escala dos profissionais que podem ir a casa, de modo a beneficiar todos os membros da companhia, pelo menos uma vez após a chegada ao porto de armamento;

- v) Evitar, tanto quanto possível, tendo em vista o estado do tempo, as condições de pesca e as possibilidades de transporte de pescado, deslocações desnecessárias da traineira.

Cláusula 12.ª

(Deveres da companhia)

- a) Cumprir as disposições da lei e do presente contrato.
- b) Ocupar prontamente os postos que lhe são distribuídos na faina da pesca quando o mestre o determinar.
- c) 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.
- d) Impedir rigorosamente desvios ou furtos de pescado, participando ao mestre, ao armador e ao Sindicato qualquer descaminho de que tenha conhecimento.
- e) Apresentar-se ao serviço em condições e à hora que o mestre lhe indicar.
- f) Realizar o seu trabalho com zelo e diligência.
- g) Não pôr obstáculos à ida da traineira para os mares de pesca que o mestre julgar vantajoso percorrer.
- h) Secar e recolher os apetrechos de pesca e proceder à arrumação das embarcações no fim da actividade.
- i) O tripulante que estiver de ronda é responsável pela manutenção, limpeza e defesa da traineira.

Cláusula 13.ª

(Deveres do arrais do acostado)

- a) Cumprir as disposições da lei e do presente contrato.
- b) Assumir a responsabilidade de navegação do acostado.
- c) Manter a disciplina a bordo do acostado.
- d) Auxiliar as manobras da traineira e transportar o pescado por ela capturado.
- e) Zelar pela conservação do acostado.
- f) Manter legalizada e presente a documentação de bordo que identifique os profissionais que compõem a tripulação do acostado.
- g) Cumprir as ordens legítimas da entidade patronal, bem como as do mestre da traineira.
- h) Impedir rigorosamente desvios ou furtos de pescado.

Cláusula 14.ª

(Poder disciplinar)

- 1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelo mestre ou contramestre, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 15.ª

(Sanções disciplinares)

- 1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:
- Repreensão;
 - Repreensão registada;
 - Multa;
 - Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
 - Despedimento com justa causa.

2 — Estas sanções disciplinares aplicam-se indistintamente tanto aos mestres e contramestres como aos restantes membros da companhia.

Cláusula 16.ª

(Limites às sanções referidas na cláusula anterior)

- 1 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder metade da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a vinte dias.
- 2 — A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção vinte e quatro dias e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.
- 3 — Estas limitações justificam-se pela necessidade de evitar abusos na aplicação de sanções e de conceder especial protecção à retribuição do trabalhador.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 17.ª

(Modo de prestação do trabalho)

O trabalho é prestado em regime de obediência hierárquica, a qual é estabelecida segundo os usos e costumes.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 18.ª

(Descanso semanal)

Os pescadores das embarcações de pesca da sardinha terão obrigatoriamente descanso semanal desde as 13 horas de sábado até às 2 horas da manhã de segunda-feira, salvo nos casos excepcionais que se verificam na pesca da sardinha.

§ único. Em caso de avaria de redes a bordo em qualquer sábado, o mestre contará com o trabalho da companhia até às 13 horas desse dia.

Cláusula 19.ª

(Feriados)

A companhia está dispensada de comparecer ao trabalho nos seguintes feriados, findos os quais a saída para o mar se deverá efectuar às 2 horas da manhã do dia seguinte:

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;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro.

§ único. Além dos feriados anteriores, são considerados para os mesmos efeitos os feriados municipais de Portimão e Lagos, respectivamente dias 24 de Junho e 27 de Outubro.

Cláusula 20.ª

(Excepções ao regime de descanso semanal e feriados)

1 — Só por razões de ordem imperiosa é que o descanso semanal e feriados não decorrerão no porto de matrícula ou ao qual pertença a maior parte da companhia.

2 — Por motivo justificado pode não haver descanso nos dias de descanso semanal e feriados se a pesca estiver a ser feita ao largo da costa de Marrocos, exceptuando-se o dia 25 de Dezembro.

Cláusula 21.ª

(Serviço em dias de descanso semanal e feriados)

Nos dias de descanso semanal e feriados os elementos escalonados para a ronda deverão assegurar o serviço.

CAPÍTULO VII

Férias

Cláusula 22.ª

(Conceito de férias)

A expressão «férias», usada neste contrato, exprime o período de tempo referido na cláusula seguinte de dispensa absoluta de prestação de trabalho pelo tripulante, com direito a receber durante esse período o mesmo vencimento que receberia se estivesse a trabalhar.

Cláusula 23.ª

(Duração das férias)

1 — Cada tripulante tem direito a gozar um dia de férias remunerado por cada mês completo de serviço.

2 — O número de dias de férias é adquirido proporcionalmente aos meses de serviço incompletos e arredondados ao dia imediatamente superior.

3 — Mantêm o direito a férias os tripulantes que desembarquem por doença ou acidente.

Cláusula 24.ª

(Época de férias)

1 — As férias devem ser concedidas enquanto a traineira estiver em actividade.

2 — A contagem dos períodos de férias não se pode iniciar em dia de sábado, domingo ou feriado.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o armador e os membros da companhia. Na falta de acordo, as férias deverão ser fixadas em sistema rotativo, por sorteio, dando-se a possibilidade aos membros da companhia de trocarem entre si a época de férias depois de conhecidos os resultados do sorteio.

4 — Não podem ser concedidas férias simultaneamente a mais do que um membro da companhia.

5 — As férias serão gozadas seguidamente no decurso do ano a que digam respeito.

§ único. No caso de falta de acordo entre o armador e o mestre sobre a época de férias deste, as mesmas terão início no fim de cada ano civil.

Cláusula 25.ª

(Indisponibilidade do direito a férias)

As férias serão obrigatoriamente gozadas, não podendo ser substituídas por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 26.ª

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada.

2 — A contravenção do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de rever a retribuição correspondente às férias.

Cláusula 27.ª

(Apresentação ao serviço após o gozo de férias)

Logo após o gozo de férias a que tiver direito o tripulante deverá apresentar-se imediatamente ao serviço.

Cláusula 28.ª

(Subsídio de férias)

No início das férias o armador pagará a cada membro da companhia 2000\$ de subsídio de férias.

Cláusula 29.ª

(Faltas)

Considera-se falta a não comparência do trabalhador ao serviço.

Cláusula 30.ª

(Aviso prévio a prestar antes de se dar a falta)

Quando o profissional se vir impossibilitado de comparecer ao serviço deverá avisar a entidade patronal ou o mestre, como seu representante, no mais curto lapso de tempo.

Cláusula 31.ª

(Apresentação por escrito das razões que motivaram a falta)

O trabalhador que tenha faltado deverá apresentar justificação por escrito à entidade patronal ou ao mestre, como seu representante, dentro de vinte e quatro horas após a falta e, no caso de falta por doença, deve apresentar declaração do médico.

Cláusula 32.ª

(Faltas justificadas)

1. Consideram-se faltas justificadas as motivadas por:

- a) Doença profissional ou acidente de trabalho;
- b) Impossibilidade de prestar serviço por facto para o qual o profissional de modo algum 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 acidente ou doença;
- c) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em sindicatos, instituições de previdência, comissões de conciliação e julgamento ou outras de funções semelhantes;
- d) Durante três dias, devido a falecimento do cônjuge ou de parente em linha recta (pais, avós, filhos e netos);
- e) Um dia, no caso de falecimento de tios, sogros, sobrinhos e genros;
- f) Durante seis dias, no caso de casamento do próprio.

2 — A entidade patronal poderá exigir prova dos factos alegados para os efeitos do número anterior.

3 — As faltas previstas no n.º 1 não implicam perda de vencimento, excepto as das alíneas a), b) e c).

4 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção das associações sindicais beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito de remuneração, nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Cláusula 33.ª

(Substituição em caso de falta por doença)

O armador poderá matricular um substituto do doente ou sinistrado, extralotação, pelo tempo que durar o impedimento do doente ou sinistrado, logo que este passe a receber da Caixa de Previdência e Abono de Família dos Profissionais de Pesca ou Mútua.

Cláusula 34.ª

(Faltas não justificadas)

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração correspondente, ficando o infractor sujeito às disposições de lei em vigor, sem prejuízo da sanção disciplinar cominada nos termos do presente contrato.

§ único. A entidade patronal poderá descontar no período de férias as faltas não justificadas e não autorizadas ocorridas nesse ano, mas esse desconto far-se-á à razão de um dia de férias por cada três faltas, até ao máximo de um terço das férias a que o trabalhador tem direito nos termos do presente contrato.

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalho

Cláusula 35.ª

(Trabalho normal)

Aos profissionais será atribuída uma remuneração constituída por uma parte fixa — «caldeiradas» diárias —, e uma parte variável — «percentagens» mensais ou «partes» —, sendo estas calculadas sobre o valor bruto das vendas efectuadas, deduzidas as «caldeiradas», as despesas de vendagem e os fretes com as «enviadas à sorte», se os houver.

Os tripulantes e o armador terão ainda direito a 5 kg de peixe para alimentação, desde que o barco pesque, responsabilizando-se o mestre por esta distribuição.

Cláusula 36.ª

(Parte fixa «caldeiradas»)

1 — Cada tripulante e o armador têm direito a uma «caldeirada» diária de 100\$.

2 — Caso o valor bruto da venda efectuada não seja suficiente para a atribuição desse quantitativo, será esse valor dividido em partes iguais por todos os que a ele têm direito nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 37.ª

(Parte variável «percentagens» mensais ou «partes»)

1 — As «percentagens» a atribuir aos membros da companhia são as seguintes:

	Per- tagens
Mestre	6
Contramestre	3,2
Arrais do acostado	2,8

Mestre de terra	2,5
Encarregado da aberta	2,5
Homem da chata	2,3
Remendador de bordo	2,1
Marinheiro do acostado	2,1
Popeiro	2,1
Pescador	1,8
Moço pescador	0,9

2 — O armador distribuirá a cada membro da companhia, até ao dia 8 de cada mês, o valor das «percentagens» ou «partes» que lhes couber, conforme o que ficar estabelecido.

§ único. No acto do pagamento será entregue pela entidade patronal a cada membro da companhia um duplicado do recibo de pagamento, em papel timbrado ou com o carimbo da empresa, donde conste: nome do tripulante, nome da empresa da traineira, valor bruto da pesca mensal, importância paga e discriminação dos descontos efectuados.

Cláusula 38.ª

(Local de pagamento)

O local de pagamento das «percentagens» ou «partes» será o escritório da entidade patronal.

Cláusula 39.ª

(Peixe para alimentação)

1 — Por cada dia que a traineira pesque será atribuído pelo mestre a cada elemento da companhia um balde de peixe, com a capacidade de 5 kg, para alimentação.

O armador ou gerente têm direito ao mesmo balde de peixe.

2 — Quando o peixe capturado não permitir a distribuição prevista no n.º 1, a divisão será feita proporcionalmente e em menos quantidade.

3 — A medida (balde com a capacidade de 5 kg) deverá existir a bordo de todas as traineiras e acostados e a sua aferição e marcação é encargo conjunto da Associação e Sindicato contratantes.

4 — O excedente de peixe distribuído para alimentação que não foi consumido a bordo pelo profissional poderá ser transportado para terra com destino ao seu agregado familiar, mas só pelo próprio profissional, sem necessidade de guia.

5 — Quando a traineira se mantenha fora do porto de matrícula, o peixe a que se refere o número anterior poderá ser vendido na lota.

Cláusula 40.ª

(Condições de utilização das «enviadas à sorte»)

1 — As «enviadas à sorte» (enquanto continuarem a ser toleradas) só serão utilizadas quando o acostado e a traineira já estiverem completamente carregados.

2 — Nestas condições, o frete respectivo será deduzido do valor bruto da venda do pescado.

3 — Se o mestre utilizar a «enviada à sorte» sem respeitar o disposto no n.º 1 desta cláusula, o frete respectivo será da sua total responsabilidade.

4 — Em caso de avaria do acostado da unidade e no caso de o armador não conseguir outro acostado para o substituir ou, em último caso, uma chalandra a motor, o armador será responsável pelo frete, se o houver.

Cláusula 41.ª

(Trabalho prestado em casos especiais)

1 — No caso eventual de um serviço remunerado, tal como reboque, salvamento e/ou assistência a outra embarcação ou navio, prestado pela traineira ou pelo seu acostado, a remuneração será dividida em partes iguais, depois de descontadas as despesas que possa haver com o seu recebimento, pela entidade patronal e pela companhia.

2 — Este direito mantém-se para além do período de validade da matrícula.

3 — Quando uma traineira ou acostado transporte pescaria que não tenha sido capturada pela traineira, o valor do frete será considerado como valor bruto da pesca.

Cláusula 42.ª

(Outros serviços)

1 — Enquanto a traineira estiver em actividade, as rondas semanais e nos feriados serão feitas pelos profissionais agregados a essa unidade, sendo remunerados pelo salário diário de 130\$.

2 — No período de desarmamento, excluídos os dias necessários para desarmar (seca e recolha de material) e quatro dias para armar, os profissionais que forem chamados a prestar serviço serão remunerados com o salário diário de 130\$, e se este serviço for prestado fora do porto de armamento, o referido salário será acrescido das despesas de transporte. Apenas no caso de o pessoal especializado de companhia não ser em número suficiente ou se recusar ao serviço é que poderão ser chamados outros trabalhadores.

3 — O serviço de escala durante o período de desarmamento inclui-se na doutrina do número anterior.

4 — Desde o momento em que a traineira deixe de exercer a actividade e que a entidade patronal necessite do armazenamento de todos os apetrechos da unidade, os tripulantes da mesma deverão fazer a recolha total dos referidos apetrechos sem quaisquer exigências salariais à empresa.

5 — Quando a traineira necessitar de pintura ou ensebção, os tripulantes que forem chamados para

esse serviço serão remunerados com o salário diário de 130\$. Nenhum tripulante, a não ser em caso de força maior, se poderá recusar a fazer este serviço.

Cláusula 43.ª

(Caso de avaria ou abalroamento)

No caso de surgir qualquer avaria na traineira, acostado ou na máquina, ou abalroamento, quarenta e oito horas depois de as unidades entrarem em inactividade, a entidade patronal ou o mestre não podem deslocar qualquer tripulante para serviço, sem que sejam pagas as suas remunerações salariais, salvo em caso de «partidela» de redes.

Cláusula 44.ª

(Despesa com a limpeza da traineira e acostado)

A despesa com a limpeza da traineira e do acostado, quando transportam peixe para a lota, será incluída adicionalmente no preço de venda do pescado no acto da lota, devendo-se, para tal, previamente anunciar o seu valor ao comprador.

§ único. O valor a calcular para a despesa com a limpeza da traineira será idêntico ao do acostado.

Cláusula 45.ª

(«Perdidos»)

1—No caso de a embarcação não ter nenhum remendador, o armador distribuirá por aquele ou aqueles que façam essas tarefas a diferença de remuneração de remendador para tripulante.

2—Em caso de doença ou falta de mestre, contra-mestre ou qualquer outro encarregado, o tripulante ou tripulantes que os substituam durante os primeiros cinco dias ganhará ou ganharão pelas remunerações a que tenham direito pelo presente contrato.

A partir dos cinco dias, o tripulante ou tripulantes substitutos ganhará ou ganharão as remunerações dos substituídos, revertendo, enquanto durar a substituição, as remunerações a que tinham direito por lei a favor da tripulação.

3—Depois de um pescador doente começar a receber pela Previdência, se a entidade patronal não o substituir por um interino, a remuneração que lhe caberia revertirá para todos os membros da companhia, salvo se o armador estiver a pagar à Previdência e ao Fundo de Desemprego o que é de lei, deixando assim, então, de ser devidos os «perdidos» por doença.

4—Os «perdidos» referidos nos números anteriores só serão devidos quando o número de tripulantes resultar inferior ao limite estabelecido na cláusula deste contrato referente à lotação e no seu § único.

5—Não são devidos «perdidos», em caso algum, nem por acidente de trabalho nem por motivo de férias.

CAPÍTULO IX

Previdência e seguros

Cláusula 46.ª

(Descontos)

1—Nos termos legais, a entidade patronal terá de fazer o depósito dos descontos devidos à Previdência (17%+6,5%) até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que os pagamentos se referem.

2—No caso de a empresa armadora, por razões de ordem económica, não poder efectuar o depósito dos 17%, deverá, contudo, enviar sempre a folha de férias com a importância descontada aos pescadores (6,5% da remuneração percebida e paga).

Para tal, tem a empresa, no acto do pagamento das remunerações, de fazer a imediata entrega, contra recibo, dos 6,5% referentes à totalidade dos pescadores, ao delegado sindical ou, na sua falta, a outro tripulante, a fim de este fazer o correspondente depósito na Caixa de Previdência e Abono de Família dos Profissionais da Pesca.

3—O modelo das folhas de pagamento deverá conter todos os elementos referentes às remunerações vencidas e aos descontos efectuados e conterá um resumo totalizado daquelas e destas, assim como do valor bruto da pesca e os elementos de identificação de cada tripulante.

Cláusula 47.ª

(Acidente de trabalho)

1—No caso de acidente ao serviço da empresa, o sinistrado deverá comunicar tal facto imediatamente ao armador, a fim de ser feita a respectiva participação para a Mútua, sem o que o armador ou mestre não se responsabilizam pelo tratamento ou indemnização.

O armador e o mestre que não participarem o sinistro, ou o fizerem fora do prazo, ficam responsáveis pelas despesas devidas ao sinistrado, por tratamentos, consultas, salários e indemnizações.

2—No caso do previsto na primeira parte do n.º 1 desta cláusula e caso o sinistrado esteja impossibilitado de prestar o seu serviço, o armador deverá registar imediatamente na folha de contas a situação do doente sinistrado.

Cláusula 48.ª

(Seguro de haveres)

O armador efectuará o seguro dos haveres dos tripulantes existentes a bordo, no valor de 6000\$ para cada companheiro, ou não efectua tal seguro e, em caso de perda da traineira, indemnizará cada tripulante que tenha perdido os seus haveres com igual quantia.

Cláusula 49.ª

(Casos de morte ou incapacidade permanente)

Além do seguro contra acidentes de trabalho e riscos profissionais estabelecidos na cláusula 50.ª do

contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Instituto Nacional de Trabalho e Previdência*, de 29 de Março de 1974, será garantida a cada elemento do pessoal de convés ou à respectiva família, em caso de morte ou incapacidade permanente para o trabalho na profissão, uma indemnização de 150 000\$.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.ª

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

1 — Os contratos de trabalho cessam nos termos da lei e deste contrato.

2 — O contrato de trabalho cessa ainda:

- a) Por mútuo acordo de ambas as partes;
- b) Por caducidade, nomeadamente:
Expirando o prazo por que foi estabelecido;
Com a reforma do trabalhador;
Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
Por caducidade da matrícula, sempre que a lei aplicável o impuser;
- c) Por perda ou naufrágio da traineira e no caso de o armador não poder empregar os seus tripulantes noutra traineira;
- d) Por despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- e) Por rescisão do trabalhador;
- f) Por venda da embarcação, conforme estabelecido neste contrato.

Cláusula 51.ª

(Rescisão com justa causa)

Constituem, designadamente, justa causa para despedimento:

- a) As ofensas à honra, dignidade e integridade de qualquer das partes;
- b) A inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho ou não as executar com a diligência devida;
- c) Insobordinação;
- d) A provocação repetida de conflitos de trabalho com outros membros da tripulação;
- e) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;
- g) A inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança do trabalho;
- h) A prática de embriaguez ou de crime de furto;

- i) O desvio ou furto de pescado;
- j) A falta de pagamento pontual, na forma convencional, da retribuição devida;
- k) A diminuição de rentabilidade do mestre no exercício das suas funções e em condições normais de pesca, por inaptidão ou perda de faculdades ou reflexos, que afecte economicamente o armador e a companhia, desde que previamente avaliada pela comissão paritária, criada neste contrato.

Cláusula 52.ª

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — O trabalhador poderá rescindir o seu contrato individual de trabalho invocando justa causa, sempre que o armador não cumpra com as disposições da lei e do presente contrato, sem necessidade de dar qualquer pré-aviso à outra parte.

2 — O trabalhador poderá ainda rescindir o seu contrato individual de trabalho desde que dê um pré-aviso, por escrito, ao armador com a antecedência mínima de oito dias e, no caso de não ter cumprido este prazo, pagará ao armador uma indemnização correspondente ao pré-aviso em falta, ou seja, oito dias de remuneração média.

Cláusula 53.ª

(Rescisão por venda da embarcação)

Em caso de venda da embarcação que implique o desemprego da tripulação e o armador não consiga a colocação dos membros da companhia noutra embarcação matriculada no mesmo porto, terá de pagar a cada elemento que por tal razão fique desempregado uma indemnização equivalente ao vencimento de um mês, extraído da média dos salários que auferiu na embarcação nos últimos seis meses, multiplicado pelo número de anos de antiguidade que adquira ao serviço da mesma embarcação, não podendo em caso algum o total das indemnizações a conceder ultrapassar 50 % do preço da venda da embarcação e dos apetrechos que nela normalmente são usados na faina diária ou pesca, sendo então as indemnizações pagas proporcionalmente pela mesma regra.

Cláusula 54.ª

(Certificado de trabalho)

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

Cláusula 55.ª

(Comunicação do despedimento)

Sempre que houver despedimento nos termos deste contrato, tal facto deverá constar de documento es-

crito, que será entregue à outra parte, e no qual serão expostos os motivos que levaram à cessação do contrato individual de trabalho.

Cláusula 56.^a

(Não cumprimento por parte do armador)

O armador que não cumpra com as disposições da lei e do presente contrato fica sujeito às sanções estabelecidas na legislação aplicável.

Cláusula 57.^a

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições deste contrato.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 58.^a

(Comissão paritária)

1 — Fica desde já prevista a criação de uma comissão paritária, a constituir nos termos do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, à qual competirá, além das tarefas mencionadas no referido artigo, mais as seguintes:

- a) Pronunciar-se sobre medidas tendentes à racionalização e evolução tecnológica do sector;
- b) Definir critérios regulamentadores das saídas das embarcações em épocas de acentuada abundância de pescado e concomitante aviltamento de preços;
- c) Estudar as medidas a propor para a erradicação dos desvios e furtos de pescado, exercendo também uma supletiva fiscalização sobre os mesmos;
- d) Por comum acordo entre as partes contratantes, estudar e pronunciar-se sobre outros assuntos de interesse para a actividade.

2 — A comissão paritária será constituída por dois elementos representantes de cada uma das partes signatárias deste contrato.

3 — O funcionamento, direcção e local das reuniões serão estabelecidos em regulamento próprio, elaborado na primeira reunião da comissão paritária.

§ único. Até à constituição da comissão paritária prevista nesta cláusula, manter-se-á em funcionamento uma «comissão de fiscalização contra desvios e furtos de pescado», a qual foi criada por acordo entre as

partes no decorrer das negociações directas do presente contrato colectivo, conforme consta em acta, cuja fotocópia vai anexada ao texto do presente contrato.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 59.^a

1 — As condições constantes do presente contrato serão tidas a todos os interessados no acto da matrícula, aos quais a autoridade marítima fará compreender que só de harmonia com as mesmas condições serão resolvidas quaisquer divergências que sobre ele se venham a suscitar.

2 — As presentes condições serão obrigatoriamente assinadas no acto da matrícula pelo armador, pelo mestre, pelo delegado sindical eleito pela tripulação, se o houver, pelo Sindicato e pelo capitão do porto de matrícula.

Corrigenda

1 — Na p. 1096, cláusula 1.^a, quando se diz: «Associação dos Armadores de Pesca do Algarve» e «Associação dos Armadores da Pesca da Sardinha», deve corrigir-se, em ambos os casos, para: «Associação de Empresas de Pesca do Algarve».

2 — Na p. 1096, no n.º 4 da cláusula 2.^a, quando se diz: «... quaisquer dos artigos ...», deve ser corrigido para: «... quaisquer das cláusulas ...», e no mesmo número, em vez de: «... denunciados ...», deve dizer-se: «... denunciadas ...».

3 — Na p. 1103, cláusula 53.^a, l. 4 e 5, quando se diz: «... embarcação matriculada no mesmo porto ...», deve dizer-se: «... embarcação matriculada nos portos de Portimão ou Lagos ...»; e, ainda na mesma cláusula, onde se diz: «... antiguidade que adquira ao serviço da mesma embarcação ...», deve corrigir-se para: «... antiguidade que adquira ao serviço da mesma empresa ...».

Em anexo: um documento.

Portimão, 10 de Junho de 1976.

Pelo Sindicato dos Pescadores do Distrito de Faro (delegações de Portimão e de Lagos):

*Horácio Faustino Camacho,
Marcolino Duarte Encarnação Jorge,
Abílio Lopes Moreira.*

Pela Associação das Empresas de Pesca do Algarve (delegação de Baraventos):

*(Assinatura ilegível.)
João Augusto Ramos Venâncio,
José Renato Costa de Jesus.*

Depositado em 5 de Julho de 1976, a fl. 11 do livro n.º 1, com o n.º 55, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre a UCAL e outras cooperativas agrícolas de produtores de leite e a Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e outros

CAPITULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga de um lado as Cooperativas Agrícolas dos Produtores de Leite dos Concelhos de Almada e Seixal, Cascais, Loures, Mafra, Oeiras, Sintra, Sobral de Monte Agraço, Vila Franca de Xira, Évora, Pegões, Lcobaça, Santarém, Caldas da Rainha e UCAL — União das Cooperativas Abastecedoras de Leite de Lisboa, S. C. R. L., e de outro os profissionais ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos Sindicatos signatários.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo colectivo de trabalho entrará em vigor após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, sendo válido por um ano.

2 — Este acordo colectivo de trabalho terá efeito a partir de 1 de Abril de 1976 em relação às tabelas salariais e demais cláusulas de carácter pecuniário.

3 — A sua denúncia será feita pelos sindicatos que representem a maioria dos trabalhadores ou pela UCAL e cooperativas associadas. Em caso de denúncia, as negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de trinta dias, não podendo exceder aquela fase igual prazo.

4 — Em qualquer caso, enquanto não entrar em vigor novo acordo, permanece em vigor o que se pretende rever.

CAPITULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

1 — Não é permitido à UCAL e cooperativas associadas fixar limites de idade ou exigir o cumprimento do serviço militar como condição de admissão.

2 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias previstas neste acordo são a idade e habilitações mínimas legais, a carteira profissional, quando exista, com excepção dos casos seguintes:

- a) Telefonistas e empregados de escritório — 16 anos;
- b) Cobradores, motoristas e guardas — 21 anos.

3 — Quando se verificarem condições especiais, poderão ser admitidos trabalhadores com experiência profissional comprovada, embora não possuindo as

habilitações escolares mínimas exigidas pelo seu grupo, depois de obtido o parecer favorável do sindicato respectivo.

4 — Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável, nem ser colocados em grupo diferente na tabela de retribuições, em relação àquele que no desempenho das funções idênticas estejam ao serviço da Ucal e cooperativas associadas.

5 — As condições previstas no n.º 2 não se aplicam aos trabalhadores que já exerçam a profissão.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros quinze dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer compensação ou indemnização.

2 — Decorrido aquele prazo e até sessenta dias, a entidade patronal só pode despedir o trabalhador se provar a sua inaptidão nos termos do número anterior.

3 — No caso do número anterior, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador do despedimento, com a antecedência mínima de sete dias, no início dos quais o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo por inteiro a retribuição do mês da cessação.

4 — Se a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio de sete dias referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a dois meses de retribuição.

5 — A admissão a título experimental deverá ser participada ao sindicato em que o trabalhador estiver inscrito no prazo de quinze dias, a contar da entrada do trabalhador ao serviço, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição, habilitações e datas de admissão e nascimento.

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

Cláusula 5.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto no acto de admissão conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido imediatamente, com aviso prévio de quinze dias, logo que o titular se apresente

a reocupar o lugar durante os primeiros seis meses de substituição, ao fim dos quais se observará, quanto ao despedimento, o preceituado na cláusula respectiva.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à categoria do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, respeitando o período experimental, e salvo se, dentro da organização, não existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Nesse caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 6.ª

(Registo de desempregados)

Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer profissional, obrigam-se a consultar, em primeiro lugar, o registo de desempregados dos sindicatos outorgantes do respectivo distrito, sem prejuízo da liberdade de escolha.

Cláusula 7.ª

(Categorias profissionais)

1 — Os profissionais abrangidos por este ACT serão classificados, de harmonia com as suas funções, nos grupos e categorias constantes do anexo I.

2 — Nos termos da legislação aplicável e sempre sem prejuízo da aprovação prévia do sindicato respectivo, poderá permitir-se a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela índole da função, sem prejuízo, neste caso, da equiparação a uma das categorias referidas no n.º 1 desta cláusula, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional, considerando-se parte integrante deste ACT.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

Cláusula 8.ª

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — A UCAL e cooperativas associadas obrigam-se a remeter ao Ministério do Trabalho, trinta dias após a publicação deste ACT e em Março de cada ano, para verificação dos quadros, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este ACT,

agrupados por categorias e classes, da qual constem os seguintes elementos individuais:

Nome;
Número de sócio do sindicato;
Número da caixa de previdência;
Data de nascimento;
Data de admissão;
Categoria e classe;
Vencimento mensal;
Data da última promoção;
Diuturnidades;
Habilitações.

2 — Relação idêntica será enviada simultaneamente a cada sindicato, na parte que lhe diz respeito.

3 — As relações a que se refere esta cláusula poderão ser elaborados por meios mecanográficos.

4 — A UCAL e cooperativas associadas obrigam-se a proceder ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada trabalhador, enviando-a ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte àquele, acompanhadas do mapa de quotização.

Cláusula 9.ª

(Dotações mínimas)

1 — A classificação por categorias é feita tendo por base as densidades seguintes:

- a) Os estagiários e dactilógrafos não poderão exceder 20 % do total dos escriturários;
- b) Os aprendizes não poderão exceder 20 % dos oficiais da profissão ou especialidade, podendo sempre haver um aprendiz desde que haja oficial;
- c) Havendo dez oficiais, terá de haver um classificado como chefe de equipa.

2 — Todos os trabalhadores ao serviço da UCAL e cooperativas associadas, qualquer que seja o local de trabalho, serão sempre considerados em conjunto para efeitos de classificação.

Cláusula 10.ª

(Acesso)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria ou classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

1 — Os trabalhadores de 3.ª classe ascenderão à 2.ª classe após três anos.

2 — Os trabalhadores de 2.ª classe ascenderão à classe imediata após três anos.

3 — Os estagiários e os dactilógrafos ascenderão a escriturários de 3.ª logo que completem dois anos na categoria ou 21 anos de idade.

4 — Os paquetes, contínuos, porteiros e guardas passam a profissionais de escritório logo que comple-

tem o 2.º ciclo liceal ou equivalente, com a categoria de estagiário, por um período não superior a seis meses.

5 — Os paquetes e praticantes de caixeiro, quando completarem 18 anos, serão promovidos a contínuos ou outra categoria ou a caixeiro-ajudante, respectivamente.

6 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes com dois anos de serviço efectivo, desde que tenham completado 17 anos de idade.

7 — Os aprendizes maiores de 16 anos que frequentem com aproveitamento os cursos industriais de electricista, montador-electricista, electromecânico ou radiomontador serão imediatamente promovidos a ajudantes.

8 — Serão promovidos a pré-oficiais os ajudantes e a caixeiros de 3.ª os caixeiros-ajudantes com dois anos de efectivo serviço.

9 — Os perfuradores-verificadores serão equiparados aos escriturários de 2.ª após três anos e a escriturários de 1.ª três anos depois.

10 — Serão equiparados a escriturários de 1.ª os operadores de máquinas de contabilidade, após três anos.

11 — Os praticantes e os pré-oficiais, após o período máximo de dois anos, serão promovidos à categoria imediatamente superior.

12 — O analista praticante passa a analista de 3.ª ao fim de dois anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.ª

(Deveres das entidades patronais)

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas deste acordo colectivo de trabalho;
- b) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional ou quaisquer outros cursos de formação sindical ou social, bem como a preparação de exames de cursos que frequentem;
- e) Dispensar, obrigatoriamente, os dirigentes ou delegados sindicais, elementos da comissão sindical e de trabalhadores da empresa, trabalhadores com funções

em instituições de previdência ou outras de carácter social, criadas e a criar, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional;

f) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens;

g) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, tendo previamente ouvido a comissão de trabalhadores e comissão sindical da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de quinze dias;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;

i) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para reuniões de carácter sindical;

j) Informar os trabalhadores, através dos seus representantes legais, sobre a situação e objectivos da empresa, bem como qualquer dúvida sobre este acordo sempre que estes o solicitem;

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador a solicite;

m) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respectivo vencimento;

n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

Cláusula 12.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desses exercícios;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos camaradas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 74.ª;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- 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) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
- i) Opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;
- j) Admitir trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a tempo parcial, ressalvado, neste último caso, o disposto no n.º 8 da cláusula 78.ª

Cláusula 13.ª

(Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente acordo colectivo de trabalho;
- b) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a UCAL e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;
- i) Aumentar a sua cultura e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO IV

Disciplina

Cláusula 14.ª

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa de um trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 15.ª

(Poder disciplinar)

1 — A UCAL e cooperativas associadas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela UCAL e cooperativas associadas ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daqueles.
- b) O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos sessenta dias subsequentes àquele em que a UCAL e cooperativas associadas ou seu superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

Cláusula 16.ª

(Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar terá de ficar concluído no prazo de trinta dias após o seu início, salvo se, no interesse da verdade, for necessária a respectiva prorrogação, a qual, nesse caso, não poderá ultrapassar trinta dias.

2 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador, através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, devendo constar obrigatoriamente da nota de culpa o número e identificação das testemunhas de acusação;
- b) Após o recebimento da nota de culpa, o trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, no prazo máximo de dez dias, que poderá ser prorrogado por igual período;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, que poderão ser em número igual às oferecidas pela acusação;
- d) Nenhuma sanção poderá ser executada sem que a comissão de delegados sindicais e ou comissão de trabalhadores e sindicato respectivo seja facultada a consulta do processo, no prazo de dez dias, contados a partir da data em que as entidades tiverem conhecimento de que o processo se encontra concluído.

3 — Qualquer sanção, exceptuada a repreensão simples, considera-se nula se não for precedida de processo disciplinar.

4 — Será igualmente nula a sanção aplicada em consequência do processo disciplinar em que ao trabalhador não tenha sido dada a possibilidade de defesa.

Cláusula 17.ª

(Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode a UCAL e cooperativas associadas suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição ou de quaisquer outras regalias.

2 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão, no prazo máximo de cinco dias, pela UCAL e cooperativas associadas.

Cláusula 18.ª

(Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicadas são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho com perda de retribuição pelo período máximo de seis dias, na primeira suspensão, e de doze dias, em caso de reincidência;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, seis dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

Cláusula 19.ª

(Proporcionalidade de sanções)

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não

podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 18.ª ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

Cláusula 20.ª

(Exercício ilegítimo do poder disciplinar)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador por abuso do poder disciplinar, traduzido na sua utilização para fins diversos daqueles para que a lei o confere à UCAL e cooperativas associadas ou aos seus superiores hierárquicos, serão indemnizados nos termos gerais do direito, sem prejuízo da responsabilidade penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 21.ª

(Notificação da sanção)

A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que lhe deu origem.

Cláusula 22.ª

(Execução da sanção)

1 — A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de dez dias, a contar da data em que o trabalhador é notificado nos termos da cláusula 21.ª, este não apresentar recurso.

2 — Dentro do prazo de dez dias referido no n.º 1 o trabalhador obriga-se a dar conhecimento por escrito à UCAL e cooperativas associadas de que interpôs recurso.

Cláusula 23.ª

(Recurso)

O recurso obedecerá à seguinte ordem:

- a) Sindicato;
- b) Tribunal do trabalho.

Cláusula 24.ª

(Registo de sanções)

O registo das sanções disciplinares que por lei a UCAL e cooperativas associadas são obrigadas a manter deverá ser facultado aos trabalhadores e sindicatos sempre que o requirem.

Cláusula 25.ª

(Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 37.ª;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

c) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e trabalho nocturno, quando não lhe caiba por horário ou em dias de descanso semanal;

d) Se recusar a exercer funções pertencentes a trabalhadores de categoria superior ou em contrário do exposto no n.º 2 da cláusula 27.ª;

e) Se recusar a cumprir ordem a que não deve obediência nos termos da alínea c) da cláusula 11.ª e alínea d) da cláusula 13.ª;

f) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às relações de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

g) Ter posto os sindicatos ao corrente das transgressões às leis do trabalho e deste ACT cometidas pela UCAL e cooperativas associadas sobre si ou sobre os companheiros;

Ter prestado informações à Inspecção do Trabalho ou a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

h) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a UCAL e cooperativas associadas em processo disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente ou delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores, dirigente da previdência, bem como dirigente ou representante dos trabalhadores em organismos congêneres;

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

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

2 — Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sobre a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até doze meses após os factos referidos no número anterior, salvo no que se refere à alínea i), em que o prazo será de cinco anos.

Cláusula 26.ª

(Indemnização por sanções abusivas)

1 — Tratando-se de suspensão com perda de retribuição, a indemnização será equiparada a dez vezes a importância da retribuição perdida.

2 — Estas normas não prejudicam as indemnizações devidas nos termos gerais do direito do exercício da acção penal, se for caso disso.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 27.ª

(Actividades dos trabalhadores)

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente às suas aptidões e categoria profissional.

2. Quando a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissio-

nal não seja possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá a mesma ser ocupada em outras funções idênticas.

Cláusula 28.ª

(Regulamentos Internos)

1 — Dentro dos limites decorrentes deste ACT compete à UCAL e cooperativas associadas fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos serão elaborados de comum acordo com a comissão de trabalhadores, comissão sindical da empresa e sindicatos.

3 — A UCAL e cooperativas associadas darão publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos elaborados, promovendo a sua distribuição por todos os locais de trabalho de forma que os trabalhadores, a todo o tempo, os possam consultar.

Cláusula 29.ª

(Matéria de regulamentação obrigatória)

São matéria de regulamentação, entre outras, nos termos da cláusula anterior:

- a) Uniforme;
- b) Assistência médica;
- c) Vigilância e segurança.

Cláusula 30.ª

(Serviço de prevenção)

1 — Considera-se que um trabalhador está de prevenção quando se encontra localizável e obrigatoriamente à disposição da UCAL e cooperativas associadas, fora do seu período e local de trabalho para ocorrer prontamente a necessidade dos serviços.

2 — O funcionamento das equipas de prevenção será acordado entre a empresa e a comissão de trabalhadores e comissão sindical da empresa.

3 — Aos trabalhadores em regime de prevenção será assegurado o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando não existam transportes públicos às horas de entrada e saída.

4 — Poderá ser acordado individualmente substituir o fornecimento do transporte por um subsídio destinado a cobrir o encargo do transporte.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 31.ª

(Tipos de horários)

1 — Praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, horários regulares, horários irregulares, horários especiais e de turnos.

2 — O estabelecimento e organização dos tipos de horário a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente precedidos de parecer da comissão de trabalhadores e comissão sindical de empresa ou, na sua falta, do sindicato respectivo.

Cláusula 32.ª

(Horários regulares)

1 — São horários regulares os horários fixos constituídos por cinco dias consecutivos de trabalho, com hora de início e termo uniformes ao longo do ano, com descanso semanal ao sábado e domingo.

2 — Só será admissível o estabelecimento deste tipo de horário no período compreendido entre as 8 e as 20 horas, podendo neste caso o trabalhador optar por um horário flexível nas entradas, as quais poderão verificar-se entre as 8 e 10 horas nos serviços em que seja possível a sua aplicação.

3 — A duração do trabalho normal para os trabalhadores abrangidos por este tipo de horário é de quarenta e cinco horas semanais, salvo horário que já esteja a ser praticado de menor duração.

4 — O trabalho diário terá um intervalo mínimo de uma hora para almoço e descanso e o máximo de duas horas.

5 — O dia civil compreende-se entre as 0 e as 24 horas.

6 — Para o tipo de horário referido, o descanso semanal nunca poderá ser inferior a sessenta horas ininterruptas.

Cláusula 33.ª

(Horários irregulares)

1 — São horários irregulares os constituídos por um máximo de cinco dias e meio consecutivos de trabalho com horas de início e termo que poderão ser variáveis, semanalmente, com descanso semanal, pelo menos, um domingo em cada mês.

2 — O estabelecimento deste horário é permitido num período compreendido entre as 0 e as 24 horas.

3 — A duração do trabalho normal para os trabalhadores abrangidos por este tipo de horário não poderá ser superior a uma média à quinzena de quarenta e cinco horas semanais e nove diárias.

4 — O trabalho diário terá um intervalo nunca inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, à excepção dos casos de específico interesse público.

5 — Para o tipo de horário referido, o descanso semanal nunca poderá ser inferior a trinta e nove horas ininterruptas.

Cláusula 34.^a

(Horários de turnos)

1 — São horários de turnos os constituídos por um máximo de cinco dias e meio consecutivos com início e termo variáveis semanalmente, implicando rotação dos trabalhadores sujeitos ao respectivo regime.

2 — Estes horários serão praticados apenas no serviço de laboração contínua e naqueles de manifesto interesse público e neles participarão, equitativamente, todos os trabalhadores, enquanto nos sectores que os praticam.

3 — A duração de trabalho normal para os trabalhadores abrangidos por este tipo de horário é de quarenta e cinco horas, salvo horário que já esteja a ser praticado de menor duração.

4 — O início da prestação do trabalho não poderá verificar-se no período estabelecido para refeição.

5 — O trabalho diário terá um intervalo nunca inferior a uma hora nem superior a duas horas, à excepção dos casos específicos de interesse público.

6 — O descanso semanal para este tipo de horário nunca poderá ser inferior a quarenta horas consecutivas.

Cláusula 35.^a

(Horários especiais)

1 — Estes horários só poderão ser aplicados em casos de manifesto interesse público, tais como recolha e distribuição de leite.

2 — São horários constituídos por máximo de seis dias consecutivos de trabalho com horas de início e termo que poderão ser variáveis, semanalmente.

3 — São horários com início e termo variável ao longo da semana e em que o descanso semanal nunca poderá ser inferior a trinta e nove horas ininterruptas.

4 — O estabelecimento deste horário é permitido num período compreendido entre as 0 e as 24 horas.

5 — O trabalho diário não poderá ter um intervalo inferior a uma hora nem superior a seis horas.

6 — Os trabalhadores abrangidos por este tipo de de horário não poderão ter uma duração de trabalho normal superior a quarenta horas semanais.

Cláusula 36.^a

(Mudança de tipos de horário)

1 — Só é possível à UCAL e cooperativas associadas a mudança de um destes quatro tipos de horário de um trabalhador com a concordância deste, expressa por escrito.

2 — A proposta de mudança de tipo de horário deve ser apresentada ao trabalhador com uma antecedência mínima de quinze dias em relação à data em que deverá passar a vigorar.

3 — A mudança de tipo de horário só poderá ter lugar após um período de descanso semanal, que nunca será inferior ao devido pelo horário substituído.

Cláusula 37.^a

(Antecipação e prolongamento)

1 — Quando houver necessidade de antecipação do trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de doze horas em relação à hora de início do trabalho antecipado.

2 — Se houver necessidade de prolongamento do trabalho, o trabalhador terá de ser informado, sempre que possível, com a antecedência mínima de duas horas.

3 — O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário, conforme referido na cláusula 45.^a

Cláusula 38.^a

(Remuneração do serviço de prevenção)

1 — Os trabalhadores inscritos no serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito a um subsídio especial de 1000\$, que se vence no fim de cada mês

2 — O trabalho prestado neste regime é remunerado de acordo com o disposto na cláusula do trabalho extraordinário, não contando contudo para o limite respectivo.

Cláusula 39.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções não permitam a sujeição ao horário normal previsto neste ACT.

2 — A isenção de horário de trabalho carece, anualmente, de prévia autorização do Ministério do Trabalho, precedida de concordância do trabalhador e do parecer favorável da comissão de delegados sindicais, comissão de trabalhadores e do sindicato respectivo.

3 — Compete à UCAL e cooperativas associadas requerer a isenção de horário de trabalho e apresentar todos os documentos que lhes sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — A isenção não abrangerá em caso algum os dias de descanso semanal e os feriados.

5 — As isenções só poderão ser canceladas com a concordância do trabalhador e a autorização do Ministério do Trabalho, precedidas do parecer favorável da comissão sindical da empresa, comissão de trabalhadores e sindicato respectivo.

6 — Os trabalhadores isentos devem constar nos horários a fixar, devidamente identificados com a sua condição.

7—O pagamento de retribuição adicional mensal correspondente a vinte e duas horas de trabalho extraordinário é devido até três meses depois de terminar a isenção.

8—Não é permitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário de trabalho do ano anterior ao do completamento da idade de reforma presumível.

9—Para os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho aplicar-se-ão os limites de tempo máximo de trabalho semanal e o critério de dias de descanso estabelecido para os trabalhadores em regime de horário regular.

Cláusula 40.^a

(Definição de dias úteis)

Consideram-se dias úteis os dias ou os períodos de vinte e quatro horas de trabalho que não coincidam com os dias de descanso semanal e feriados constantes deste ACT.

Cláusula 41.^a

(Trabalho em feriados)

1—Os trabalhadores só podem trabalhar nos feriados previstos neste acordo:

- a) Quando estejam integrados em horários de turnos ou em horários irregulares;
- b) Quando, estando integrados em horários regulares, em caso de manifesto interesse público.

2—A remuneração devida a todos os trabalhadores no trabalho prestado nos termos do n.º 1 será igual ao dobro da remuneração do trabalho normal.

Cláusula 42.^a

(Trabalho em dia de descanso)

1—Os trabalhadores que em circunstâncias excepcionais trabalharem em dia ou dias em período ou períodos de descanso semanal, quer por antecipação ou prolongamento, quer por convocação, têm direito, sem prejuízo das remunerações previstas neste ACT, às compensações seguintes:

- a) *Horários regulares*—um dia civil completo por qualquer número de horas trabalhadas em qualquer dia civil de descanso, desde que o tempo normal diário de trabalho não seja ultrapassado;
- b) *Horários irregulares e de turnos*—um período complementar de vinte e quatro horas por qualquer número de horas trabalhadas em cada fracção de vinte e quatro horas de descanso, desde que o tempo normal diário de trabalho não seja ultrapassado;
- c) *Horários especiais*—um dia completo por qualquer número de horas trabalhadas em cada dia de descanso, desde que o tempo normal diário de trabalho não seja ultrapassado.

2—Se os trabalhadores prolongarem a prestação de serviço nos termos do número anterior até três horas para além do limite do seu tempo normal de trabalho diário, terão direito a uma compensação de mais um período de descanso.

3—O dia ou período de vinte e quatro horas de compensação será gozado, obrigatoriamente, dentro dos três dias úteis imediatos.

Cláusula 43.^a

(Tolerâncias)

1—Consideram-se irrelevantes, isto é, sem quaisquer efeitos de apuramento do tempo de ausência mensal e não traduzem qualquer quebra do dever de pontualidade/assiduidade, as ausências parciais que não excedam uma hora no mês.

2—É concedida a todos os trabalhadores, sem prejuízo do número anterior, uma tolerância máxima de dez minutos depois das horas de entrada ou antes das horas de saída, estabelecidas em horário praticado.

3—A saída do serviço, para além do décimo minuto em relação à hora final afixada em horário, motivará o pagamento de meia hora de trabalho extraordinário ao trabalhador, se tiver lugar até trinta minutos, ou ao pagamento de uma hora extraordinária, se ela se verificar entre o trigésimo primeiro e sexagésimo minuto posterior à hora de saída afixada no horário.

4—Os n.ºs 1 e 2 desta cláusula não se aplicam aos trabalhadores que optarem pelo regime de horário flexível.

Cláusula 44.^a

(Trabalho extraordinário)

1—Entende-se por extraordinário todo o trabalho não compreendido dentro dos limites dos horários normais previstos no presente acordo colectivo de trabalho.

2—É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas nomeadamente a título facultativo para o trabalhador e não podendo exceder duzentas e quarenta horas anuais.

3—Só será justificável a existência de trabalho extraordinário quando se trate de necessidade de tratamento de matéria-prima, distribuição de produto à população e outros factores que sejam considerados por ambas as partes de inadiável resolução.

Cláusula 45.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1—O trabalho extraordinário será remunerado nos termos seguintes:

- a) Dias úteis, trabalho diurno até duas horas seguidas ou intervaladas, um acréscimo de 50 % e 75 % as seguintes até às vinte e quatro horas;
- b) Trabalho nocturno, das 0 às 7 horas, um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal;

c) Trabalho prestado em dia de descanso semanal um acréscimo de 200 % e de 100 % para os feriados.

2— A prestação de trabalho nos termos da alínea c) dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes ou anteriores.

Cláusula 46.ª

(Trabalho nocturno)

1— Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2— As horas normais trabalhadas neste período darão lugar a uma remuneração adicional de 25 % sobre o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 47.ª

(Dispensa de trabalho extraordinário)

1— Não é permitido o trabalho extraordinário a menores.

2— O trabalhador será dispensado de prestar trabalhos extraordinários sempre que o solicite, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 37.ª

Cláusula 48.ª

(Mapas de horário de trabalho)

1— Qualquer tipo de horário de trabalho carece de autorização prévia do Ministério do Trabalho, precedida de parecer favorável da comissão sindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo, e os mapas correspondentes devem ser afixados pela UCAL e cooperativas associadas em todos os locais de trabalho de forma bem visível.

2— Nos mapas constarão, obrigatoriamente:

Horas de início e termo do trabalho;
Intervalos de descanso e refeição;
Dias de descanso semanal.

3— Os mapas a que se referem os números anteriores desta cláusula serão elaborados em triplicado, destinando-se uma cópia ao Ministério do Trabalho e outra, obrigatoriamente, ao sindicato respectivo.

4— Não poderá haver entre dois períodos de trabalho normal um intervalo inferior a doze horas.

Cláusula 49.ª

(Agregado familiar)

1— Aos trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, pertencentes ao mesmo agregado familiar, será concedida a prestação do trabalho e período de folga semanal simultaneamente sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

2— Em caso de falta de acordo entre a UCAL e cooperativas associadas e o trabalhador para a con-

secução do aludido no número anterior, poderá o trabalhador solicitar a intervenção do sindicato respectivo.

Cláusula 50.ª

(Trabalhadores estudantes)

1— Os trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou oficializados poderão requerer um horário ajustado às suas necessidades, que lhes será concedido mediante parecer favorável da comissão sindical da empresa ou, na sua falta, da comissão de trabalhadores, sem prejuízo da respectiva retribuição e demais regalias auferidas neste acordo colectivo de trabalho.

2— Ficam assegurados os desdobramentos do período de férias em número que se coadune com as necessidades do trabalhador em regime de estudo. Sempre que daí resulte prejuízo para outro trabalhador, será ouvida a comissão de trabalhadores.

3— Na organização do plano de férias observar-se-á o disposto na cláusula 59.ª

4— O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho normal, sem perda de retribuição, nos dias em que tenha provas de exame.

5— O trabalhador em regime de estudo poderá requerer até dez dias de dispensa, sem perda de retribuição, anualmente, para prestação dos seus exames e sem prejuízo dos períodos de dispensa necessária estabelecidos para todos os trabalhadores abrangidos neste acordo colectivo de trabalho, conforme a cláusula 65.ª

6— Os trabalhadores, sempre que lhes seja exigido, ficam obrigados a fornecer provas para beneficiarem dos direitos consignados nos números precedentes.

7— O trabalhador terá direito a uma dispensa de uma hora por dia, sem perda de retribuição, durante o funcionamento dos cursos, desde que tenha aproveitamento. Considera-se como tal a passagem, pelo menos, numa cadeira.

8— Cessarão estes direitos logo que o trabalhador perca a sua condição de estudante.

Cláusula 51.ª

(Curso de aprendizagem e aperfeiçoamento profissional)

1— O tempo despendido nestes cursos será considerado como de trabalho.

2— As horas de frequência nestes cursos não poderão exceder os máximos normais estabelecidos, diária e semanalmente, no horário habitual praticado pelo trabalhador.

3— Só poderão ser praticadas mudanças do tipo de horário desde que tal não resulte em aumento do número máximo de horas e dias de trabalho semanal, estabelecido para o horário que o trabalhador vinha praticando.

4 — Nas mudanças de tipos de horários não poderão processar-se os encurtamentos dos períodos de descanso semanal, estabelecido para o tipo de horário substituído.

CAPÍTULO VII

Férias

Cláusula 52.^a

(Direito a férias)

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias já vencido, se ainda as não tiver gozado, bem como à parte proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação.

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

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem a que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 53.^a

(Acumulação de férias)

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

2 — Quando por motivo de acidente ou doença o trabalhador não tenha gozado as férias até 31 de Dezembro, poderão as mesmas ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte.

Cláusula 54.^a

(Férias seguidas ou interpoladas)

As férias devem ser gozadas seguidamente, salvo desejo expresso do trabalhador para que sejam gozadas interpoladamente, devendo, no entanto, neste caso, ser gozado um período seguido de, pelo menos, quinze dias de calendário.

Cláusula 55.^a

(Marcação de férias)

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a UCAL e cooperativas associadas e o trabalhador.

2 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada trabalhador, nos termos da cláusula 59.^a

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedido o direito de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 56.^a

(Alteração de férias)

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos, ou interrupção dos já iniciados, só é possível se o trabalhador der o seu acordo.

2 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias por motivo de interesse da UCAL e cooperativas associadas constitui a obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

3 — Em caso algum poderá o trabalhador, por conveniência da empresa, ser forçado a deixar de gozar férias.

Cláusula 57.^a

(Doença no período de férias)

1 — Sempre que o período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais, ou atestado médico, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

O atestado médico só será considerado no caso de comprovada impossibilidade de recorrer aos serviços médico-sociais.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à UCAL e cooperativas associadas o dia de início da doença, bem como do seu termo.

Cláusula 58.^a

(Duração e subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, anualmente, a um período de férias com a duração de trinta dias de calendário.

2 — Durante esse período, os trabalhadores receberão uma importância correspondente à sua retribuição líquida mensal, conforme prevista na cláusula 81.^a

3 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente ao vencimento líquido mensal do mês em que as mesmas férias sejam gozadas.

4 — O subsídio será pago de uma só vez, antes do início das férias interpoladas, podendo o trabalhador escolher o período por ocasião do qual pretende que o pagamento se efectue, devendo, para o efeito, requerê-lo com a antecedência mínima de um mês sobre a data do pagamento do mês anterior ao período em causa.

5 — No ano de admissão o trabalhador que seja admitido no 1.º semestre terá direito a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro, bem como ao respectivo subsídio.

Cláusula 59.ª

(Processamento da marcação de férias)

1 — A fim de se conseguir uma dotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e Agosto — 24 pontos	12	12
Setembro — 16 pontos	10	6
Junho — 12 pontos	4	8
Dezembro — 10 pontos	4	6
Abril e Maio — 8 pontos	4	4
Janeiro — 8 pontos	4	4
Fevereiro, Março, Outubro e Novembro — 8 pontos	4	4

a) No primeiro ano em que este acordo vigorar, a marcação das férias será feita de acordo com a antiguidade na categoria. A cada escolha corresponderá a pontuação indicada na tabela anterior.

b) Nos anos seguintes, a acumulação de pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria.

c) Os trabalhadores que ingressem na UCAL e cooperativas associadas adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta.

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro cada trabalhador manterá a sua pontuação adquirida e é colocado na nova escala do pessoal logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior.

e) Uma vez que um trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício, mesmo que por sua conveniência peça alteração ou troca da época de férias.

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelo pessoal devem ser feitos com um mínimo de um mês de antecedência, salvaguardando os casos justificados.

g) Anualmente, e antes de 1 de Dezembro, a UCAL e cooperativas associadas publicarão a lista de pon-

tuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte.

h) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão apresentadas às comissões sindicais da empresa e de trabalhadores.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 60.ª

(Feriados)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito aos seguintes feriados:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

2 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela UCAL e cooperativas associadas.

Cláusula 61.ª

(Faltas)

1 — Falta é a ausência durante um dia de trabalho inteiro, segundo o horário de trabalho de cada trabalhador.

2 — As ausências por períodos inferiores a um dia de trabalho serão consideradas somando os tempos respectivos, reduzindo os totais a dias, excepto os constantes das cláusulas 63.ª e 65.ª

3 — Só as ausências mensais superiores a sessenta minutos traduzirão perda do dever de pontualidade, considerando irrelevantes, isto é, sem quaisquer efeitos, dos atrasos mensais, iguais ou inferiores a sessenta minutos.

Cláusula 62.ª

(Faltas não justificadas)

1 — Só as faltas não justificadas darão direito à UCAL e cooperativas associadas a descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente, ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato.

2 — Em relação ao número anterior, ter-se-á presente que o período de férias não poderá ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de três quartos do total a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 63.ª

(Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas, sem prejuízo da retribuição, das férias e da antiguidade, as faltas motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho, nomeadamente, por doença ou acidente, cumprimento das obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente;

b) Prática dos actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em organismos sindicais e instituições de previdência, nomeadamente, nas comissões que venham a ser legalmente criadas para resolver conflitos individuais ou colectivos de trabalho, bem como, pela actuação dos delegados sindicais com os limites estabelecidos pela lei;

c) Casamento, durante dez dias úteis sem interrupção;

d) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados acrescidos dos dias indispensáveis à realização de viagens, se a elas houver lugar:

1 — Cinco dias por pais, filhos, companheiro(a), irmão, avós, netos e sogros;

2 — Três dias por tios, sobrinhos, cunhados, enteados, padrastrós, madrastras, genros e noras;

e) Parto, o pai, durante dois dias por ocasião do mesmo, com uma amplitude de quinze dias, podendo ser gozadas interpoladamente;

f) Exames de cursos oficiais ou oficializados reconhecidos pelo MEIC, nos dias das provas, sem prejuízo do disposto na cláusula 50.ª;

g) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela UCAL e cooperativas associadas;

h) Detenção ou prisão preventiva do trabalhador. A colocação do trabalhador em efectiva liberdade provisória faz cessar a justificação das faltas que o trabalhador der desde a sua libertação até à sentença final.

2 — A UCAL e cooperativas associadas poderão sempre exigir prova de veracidade dos factos alegados para os efeitos desta cláusula.

3 — Em caso de necessidade de prestar assistência inadiável ao agregado familiar nos termos da alínea a) o pagamento dos dias que excedam cinco anualmente dependerá de parecer da comissão de trabalhadores e comissão sindical da empresa.

Cláusula 64.ª

(Participação de faltas)

Todas as faltas, salvo motivo justificado, deverão ser participadas no próprio dia, com excepção das referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula 63.ª, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

Cláusula 65.ª

(Dispensas)

1 — Todos os trabalhadores terão direito a ser dispensados excepcionalmente do serviço para tratar de assuntos da sua vida particular, que não possam tratar-se fora do tempo de trabalho, sem perda de retribuição, de dias de férias ou qualquer outro direito, desde que não excedam o limite mensal de um dia de trabalho ou o equivalente em horas.

2 — Os pedidos de dispensa deverão ser formulados com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, salvo no caso de impossibilidade, em que a dispensa deverá ser concedida com menor antecedência ou mesmo posteriormente.

3 — A UCAL e cooperativas associadas poderão sempre exigir dos trabalhadores prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 66.ª

(Impedimentos)

1 — Quando o trabalhador esteja, temporariamente, impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que, pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo de observância das disposições aplicáveis da lei sobre previdência e deste ACT.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta-se para todos os efeitos derivados de antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de trinta dias, apresentar-se à UCAL e cooperativas associadas para retomar o trabalho, não podendo, em caso algum, a UCAL e cooperativas associadas opor-se a que ele retome o serviço.

Cláusula 67.ª

(Serviço militar)

1 — As disposições da cláusula anterior, com excepção do n.º 1, são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no serviço militar obrigatório.

2 — Durante o serviço militar obrigatório o trabalhador terá direito a receber da UCAL e cooperativas associadas o subsídio de Natal como se se encontrasse a prestar serviço.

3 — No ano do ingresso do serviço militar, bem como no do regresso, o trabalhador terá direito às férias e subsídio por inteiro.

Cláusula 68.^a

(Encerramento temporário)

1 — Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste / CT em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou redução de actividade, quando esta for exclusivamente imputável à administração ou devida a caso fortuito ou de força maior.

2 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data, aplica-se o disposto na cláusula 96.^a

CAPÍTULO IX

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 69.^a

(Deslocações e transferência)

Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

Cláusula 70.^a

(Deslocações em serviço)

1 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar «grandes deslocações», salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

2 — Nas deslocações que os trabalhadores aceitem fazer ao serviço da empresa esta obrigar-se-á:

a) Ao pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;

b) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal de trabalho diário.

3 — No caso de o trabalhador usar transporte próprio, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,23 sobre o preço da gasolina super que vigorar, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

4 — A UCAL e cooperativas associadas pagarão aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no n.º 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados nos termos da mesma disposição:

Pequeno-almoço, 25\$;

Almoço, 80\$;

Jantar, 80\$;

Ceia, 45\$.

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

6 — Considera-se que o trabalhador tem direito:

a) Ao pequeno-almoço, quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive;

b) À ceia, quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0 e as 5 horas.

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

Cláusula 71.^a

(Pequenas e grandes deslocações)

1 — Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio de 40 km, a ida e regresso dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2 — São grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

Cláusula 72.^a

(Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro)

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador o direito:

a) A retribuição que auferia no local de trabalho habitual para a deslocação no continente e ilhas. Para os deslocados no estrangeiro a retribuição não pode ser inferior à praticada no novo local de trabalho para os trabalhadores da mesma profissão e categoria;

b) A uma ajuda de custo de 100\$ por dia da deslocação no continente e ilhas e de 200\$ no estrangeiro;

c) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia por cada trinta dias de deslocação.

2 — O regime de grandes deslocações entende-se que é aplicável aos trabalhadores que não se deslocam por rotina.

Cláusula 73.^a

(Seguro do pessoal deslocado)

1 — O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais, num valor equivalente a vinte anos de retribuição calculada na base da retribuição auferida nos últimos doze meses que antecederam a deslocação com o limite mínimo de 4000 contos.

Cláusula 74.^a

(Transferência)

1 — As transferências temporárias ou definitivas do trabalhador só poderão efectuar-se em casos de força maior e mediante acordo por escrito do trabalhador e parecer favorável do sindicato respectivo.

2 — Não se consideram abrangidos pelo número anterior as substituições feitas por rotina de serviço.

Cláusula 75.ª

(Direitos dos trabalhadores transferidos)

1 — Para efeitos da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, pelo menos, às remunerações e demais regalias sociais que vinha auferindo antes da sua transferência.

2 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito:

a) Ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa, mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis, bem como de todas as despesas adicionais, devidamente comprovadas, decorrentes do novo alojamento.

3 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e três dias primeiros na altura da transferência.

Cláusula 76.ª

(Contagem do tempo de trabalho)

1 — É considerado trabalho efectivo o tempo de transporte, a hora que se antecede e a hora que se lhe segue. Assim, serão abonadas como extraordinárias as horas que excedam o número de horas de trabalho diário afixado no local do trabalhador deslocado ou transferido (na viagem da ida) ou no local de trabalho temporário (na viagem de regresso).

2 — O trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor.

3 — O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado.

4 — Para o trabalhador deslocado em regime de isenção de horário de trabalho o tempo de transporte que decorre nos dias de descanso semanal ou feriados será considerado como trabalho extraordinário e remunerado como tal.

Cláusula 77.ª

(Seguro dos riscos de doença)

1 — Durante os períodos 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 estejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestados médicos (se ele existir na zona), o trabalhador deslocado manterá os subsídios a que tem direito e o pagamento de viagem de regresso, se este for prescrito pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá

desde logo avisar a empresa ou seus representantes no local da deslocação, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 78.ª

(Retribuição do trabalho)

1 — Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste ACT, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição mínima mensal e todas as prestações mensais fixas, periódicas e regulares, previstas neste ACT, feitas directamente em dinheiro.

3 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da UCAL e cooperativas associadas ao trabalhador.

4 — A retribuição mínima mensal é prevista nas tabelas anexas a este ACT.

5 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao fim de cada mês e em princípio até dia 25.

6 — O local de pagamento será o local de trabalho; se outro for acordado, o tempo gasto na deslocação para efeito de recebimento será considerado como tempo de serviço.

7 — Para efeito de retribuição, o salário hora será calculado pela fórmula seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

8 — Os recepcionistas de posto e os serventes de limpeza poderão ser retribuídos em regime de tempo parcial, não podendo nunca essa remuneração ser inferior à correspondente a duas horas de trabalho diário, calculada nos termos do número anterior.

Cláusula 79.ª

(Diuturnidades)

1 — Aos trabalhadores será devida uma diuturnidade de 300\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório até ao limite de duas diuturnidades.

2 — Em caso de reclassificação, o trabalhador mantém o direito à diuturnidade correspondente, desde que à reclassificação não corresponda uma promoção com aumento salarial igual ou superior a 600\$ mensais.

Cláusula 80.ª

(13.ª mês)

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a mais um mês de retribuição, a pagar até dia 15 de Dezembro.

2— Com referência ao ano de concessão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo prestado.

Cláusula 81.ª

(Retribuição ilíquida mensal)

1— Para os efeitos previstos neste ACT, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) A retribuição mínima constante das tabelas anexas;
- b) As diuturnidades;
- c) A percentagem de isenção de horário de trabalho;
- d) O abono pelo risco de falhas;
- e) O subsídio de frio;
- f) Comissões.

2— A diuturnidade, logo que atingida, fica a fazer parte integrante da retribuição.

Cláusula 82.ª

(Desempenho de funções diferentes)

1— Sempre que um trabalhador for designado para exercer ou, quando autorizado, exerça, de facto, funções diferentes das que lhe competem, às quais competem melhor remuneração, terá direito à mesma durante todo o tempo que durar o exercício da função, exceptuando o disposto no n.º 2 da cláusula 27.ª

2— Para cumprimento do n.º 1 desta cláusula, a designação terá de ser por escrito.

Cláusula 83.ª

(Subsídios para funções de caixa, cobradores ou equiparados)

1— Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa, cobradores e seus substitutos têm direito a um acréscimo mensal de retribuição pelo risco de falhas, em dinheiro, definidas do seguinte modo:

- a) Caixa com movimento superior a 1 000 000\$ diários — 1000\$ mensais;
- b) Caixa com movimento inferior a 1 000 000\$ diários — 500\$ mensais;
- c) Cobradores — 300\$ mensais.

2— Aos trabalhadores com a categoria profissional de caixa e cobrador é assegurado o direito de receberem o mesmo acréscimo nas férias, subsídio de férias e 13.º mês.

3— O seguro exigido para o exercício das funções de caixa e cobrador será a expensas da UCAL e cooperativas associadas.

4— Quando nos balcões de venda das representações os trabalhadores tenham à sua responsabilidade, por inexistência de um funcionário com as funções de caixa, os valores resultantes das transacções aí efectuadas, terão direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 300\$, sendo a estes profissionais assegurados os direitos consignados nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

Cláusula 83.ª-A

(Subsídio de frio)

Os trabalhadores que exercem a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio mensal de 750\$.

CAPÍTULO XI

Regime especial para o pessoal feminino

Cláusula 84.ª

(Protecção da gravidez e maternidade)

1— As trabalhadoras terão direito a ser dispensadas, sem diminuição da retribuição, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser transferidas, a seu pedido ou a conselho do médico, para outros serviços.

2— Por altura do parto terão as trabalhadoras direito a faltar até noventa dias seguidos, pagando a UCAL e cooperativas associadas, integralmente, o vencimento, caso a trabalhadora não tenha direito à retribuição da Previdência por falta de tempo de inscrição.

3— Se, passado o período referido no número anterior, a trabalhadora se encontrar clinicamente impossibilitada de comparecer ao serviço, entrará no regime de doença, com todos os direitos previstos para tal hipótese no presente ACT.

4— As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas de trabalho diário em dois períodos de uma hora, durante oito meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição, do período de férias ou antiguidade.

5— Os direitos designados nesta cláusula são assegurados às trabalhadoras, sem prejuízo dos referidos em outros lugares deste ACT.

6— a) As trabalhadoras grávidas, desde que o solicitem, não poderão ser incluídas em horários por turnos;

b) As trabalhadoras com filhos até 12 meses de idade, e desde que o solicitem, só poderão prestar a sua actividade em turnos diurnos, compreendidos entre as 8 e as 20 horas.

7— As faltas dadas por motivo de gravidez e parto não contam para efeitos de determinação de assiduidade e antiguidade.

8— As trabalhadoras terão direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 85.ª

(Outras regalias)

1— Deve ser concedido às trabalhadoras, sem que tal facto implique tratamento menos favorável, em-

prego a meio tempo, quando as suas obrigações familiares o justifiquem e não haja sacrifício incorportável para o serviço, reduzindo-se, proporcionalmente, a retribuição.

2 — Se dos factos alegados não for produzida prova nos termos do parágrafo anterior, perderá a trabalhadora o direito à retribuição correspondente.

3 — Se exija prova dos factos se vier a verificar a veracidade dos mesmos, constituirá encargo da UCAL e cooperativas associadas a despesa relativa à produção da prova.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 86.^a

(Revogação do contrato)

1 — Salvo no caso de simulação ou fraude às cláusulas deste acordo colectivo de trabalho é lícito às partes revogar o contrato por mútuo consentimento.

2 — A revogação do contrato constará, obrigatoriamente, de documento assinado por ambas as partes, devendo ser enviada ao sindicato respectivo uma cópia no prazo de quinze dias.

Cláusula 87.^a

(Cessação do contrato)

1 — O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo;
- b) Por caducidade;
- c) Por denúncia unilateral.

2 — A denúncia unilateral do contrato colectivo de trabalho por parte da UCAL e cooperativas associadas tem de resultar de justa causa.

3 — Quando haja motivo para despedir o trabalhador, a UCAL e cooperativas associadas ficam obrigadas à realização do processo disciplinar, nos termos da cláusula 16.^a

4 — A falta de processo disciplinar determina a nulidade do despedimento, mantendo-se, para todos os efeitos, a permanência da relação de trabalho.

Cláusula 88.^a

(Termo do contrato)

Ocorrendo justa causa, poderá o trabalhador pôr termo, imediatamente, ao contrato, comunicando à UCAL e cooperativas associadas a sua vontade por escrito e de forma inequívoca.

Cláusula 89.^a

(Conceito de justa causa)

Constitui justa causa para rescisão do contrato, tanto da parte do trabalhador como da UCAL e cooperativas associadas, qualquer facto ou circunstância

grave que torne, praticamente, impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho pressupõe.

Cláusula 90.^a

(Justa causa para rescisão por parte do trabalhador)

1 — Consideram-se justa causa, para o trabalhador rescindir o contrato, nomeadamente:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei e no presente acordo colectivo de trabalho;
- d) Aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas, para tal hipótese, neste acordo colectivo de trabalho ou na lei;
- e) Falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
- f) Lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- g) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte dos seus superiores hierárquicos;
- h) Conduta intencional dos superiores hierárquicos por forma a forçar o trabalhador a tomar a iniciativa da rescisão;
- i) A transferência ou deslocação do local de trabalho contra o disposto neste acordo colectivo de trabalho.

2 — Os factos referidos no número anterior devem revestir-se de gravidade que não permita a normal continuação das relações de trabalho.

Cláusula 91.^a

(Justa causa para rescisão por parte da Ucal e cooperativas associadas)

1 — Constituem justa causa para a UCAL e cooperativas associadas rescindirem o contrato, entre outros, os seguintes factos:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
- b) Inobservância culposa reiterada das regras de higiene e segurança no trabalho;
- c) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da UCAL e cooperativas associadas.

2 — A nenhum pretexto poderão a UCAL e cooperativas associadas inquirir da vida privada do trabalhador.

Cláusula 92.^a

(Ausência de justa causa)

Embora os factos alegados correspondam objectivamente a algumas das situações configuradas nas cláusulas anteriores, a parte interessada não poderá invocá-las como justa causa:

- a) Quando houver revelado, pela sua conduta posterior, não os considerar perturbadores da relação de trabalho;
- b) Quando houver, inequivocamente, perdoado à outra parte.

Cláusula 93.^a

(Indemnização por rescisão do contrato por parte da Ucal e cooperativas associadas)

1 — Quando a UCAL e cooperativas associadas rescindirem o contrato de trabalho em violação do disposto no n.º 2 da cláusula 87.^a deste acordo colectivo de trabalho, fica constituída na obrigação de:

- a) Reintegrar o trabalhador, na situação em que se encontraria, se não tivesse sido despedido;
- b) Pagar a retribuição correspondente ao período contado entra a data da suspensão e a data de readmissão.

2 — Se as relações que motivaram o despedimento houverem tido origem num clima de más relações humanas dentro do sector onde o trabalhador prestava serviço, poderá este pedir a sua transferência para outro sector, onde exista ou venha a existir a vaga, e a UCAL e cooperativas associadas dar-lhe-ão preferência em relação a outros trabalhadores, que tenham apresentado ou venham a apresentar a sua candidatura ao lugar por ele pretendido.

3 — Enquanto não se verificar a vaga prevista no número precedente, o trabalhador permanecerá no anterior serviço.

Cláusula 94.^a

(Indemnização por danos)

1 — O trabalhador que rescinda o contrato tem direito a ser indemnizado pela UCAL e cooperativas associadas, sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para estas.

2 — A indemnização pelos danos causados pelo rompimento de contrato será de seis meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

3 — A indemnização nunca poderá ser inferior a vinte e quatro meses de retribuição e, para efeitos da presente cláusula, considerar-se-á sempre completo o primeiro ano de serviço logo que expire o período de experiência.

4 — Se o trabalhador não optar pela reintegração, aos salários vencidos acrescerá uma indemnização equivalente a dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade.

5 — Os demais danos, se os houver, serão indemnizados nos termos gerais do direito.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 95.^a

(Rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 — A menos que exista justa causa, nenhum trabalhador poderá rescindir o contrato sem avisar previamente a UCAL e cooperativas associadas com a antecedência de trinta dias.

2 — No caso da violação do disposto no número anterior, o trabalhador pagará à UCAL e cooperativas associadas uma indemnização igual a metade da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 96.^a

(Encerramento definitivo)

Em caso de encerramento definitivo dos serviços, quer seja da exclusiva iniciativa da UCAL e cooperativas associadas, quer seja ordenado pelas autoridades competentes, a UCAL e cooperativas associadas terão de conservar os trabalhadores noutros serviços próprios ou se, integrando-se, fundindo-se ou dando origem a nova empresa colectiva de trabalho de direito privado ou de direito público, essa transformação envolve a transmissão da posição que dos contratos de trabalho decorre para a UCAL e cooperativas associadas.

Cláusula 97.^a

(Falência)

1 — A declaração judicial de falência não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo até ao estabelecimento ser definitivamente encerrado.

Cláusula 98.^a

(Caducidade por morte do trabalhador)

A cessação do contrato de trabalho por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a UCAL e cooperativas associadas do pagamento integral da retribuição do mês em curso, das férias e respectivo subsídio referente ao ano anterior se ainda não tiverem sido gozadas e a percentagem correspondente ao ano em curso sobre as férias, respectivo subsídio e 13.º mês.

CAPÍTULO XIII

Medicina no trabalho

Cláusula 99.^a

(Generalidades)

1 — A UCAL e cooperativas associadas, na medida do possível, manterão em funcionamento o serviço médico de trabalho privativo, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2 — A UCAL e, na medida do possível, as cooperativas associadas, assegurarão o funcionamento do posto médico com a presença de pessoal de enfermaria devidamente habilitado.

Cláusula 100.^a

(Competência)

1 — Compete, em especial, aos médicos do trabalho:
a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo

particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado dos achados médicos;

b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;

c) Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

d) Velar e inspeccionar, periodicamente, condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas;

e) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita, ocorridos no local de trabalho, quando solicitada pelo pessoal de enfermagem de serviço. Fora das horas normais de serviço dos médicos da medicina no trabalho, esta assistência pode ser prestada por qualquer médico escalado pela UCAL e cooperativas associadas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos sempre que necessários ou solicitados pelos trabalhadores, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e higiene no trabalho;

g) Colaborar com a comissão sindical e de trabalhadores da empresa e com quaisquer serviços da Ucal e cooperativas associadas que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das actividades essenciais do serviço de medicina no trabalho;

h) Tornar efectiva a protecção de todo o pessoal da UCAL e cooperativas associadas contra as doenças infecto-contagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral de Saúde.

2 — Em cumprimento com o disposto na alínea a) do n.º 1, serão realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos e superior a 45 anos e de dois em dois anos aos demais trabalhadores.

a) Estes exames têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde.

b) O médico do trabalho, sempre que o risco específico a que se refere a alínea a) do n.º 1 ou a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade dos exames.

Cláusula 101.ª

(Exclusão da competência)

1 — É proibido ao médico do trabalho, no âmbito das suas actividades na UCAL e cooperativas associadas, o seguinte:

a) Exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determinou;

b) Servir de perito ou testemunha nos processos judiciais dos casos susceptíveis de determinar indemnização, bem como daqueles que ponham em confronto os interesses das entidades empregadora e empregada.

Bol. Minist. Trab., n.º 13, 15/7/76

CAPÍTULO XIV

Previdência e abono de família

Cláusula 102.ª

(Normas gerais)

1 — A Ucal e cooperativas associadas e os seus trabalhadores contribuirão para a Caixa de Previdência e Abono de Família e dos Serviços Médico-Sociais.

2 — As diuturnidades e a evolução nas tabelas salariais não serão afectadas por situações de doença.

Cláusula 103.ª

(Protecção na doença)

1 — O trabalhador na situação de doença, impedida da prestação de trabalho, receberá por inteiro a retribuição mensal, ficando o trabalhador obrigado a entregar o subsídio que vier a receber da Previdência.

2 — A UCAL e cooperativas associadas tomarão a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido, quando em deslocação em serviço, fora do local onde o trabalhador exerce actualmente a sua função, na medida em que não existe cobertura da Previdência.

3 — Em caso de doença devida à deslocação em serviço do trabalhador, a UCAL e cooperativas associadas tomarão a seu cargo a diferença entre os subsídios da Previdência e o regime previsto no número anterior.

4 — A UCAL e cooperativas associadas não poderão interferir na doença do trabalhador quando este esteja sob o regime da caixa de previdência, não podendo o trabalhador recusar-se a ser examinado por médico desejado pela empresa.

5 — No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a UCAL e cooperativas associadas pagarão, durante o período previsto no n.º 1 desta cláusula, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição ilíquida mensal do trabalhador, desde que o acidente ou a doença tenham, respectivamente, ocorrido ou sido contraídas ao serviço da organização.

Cláusula 104.ª

(Protecção de invalidez)

1 — Se o trabalhador ficar afectado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, a UCAL e cooperativas associadas dar-lhe-ão ocupação em actividades compatíveis com as suas habilitações e com a lesão de que esteja afectado, se ele o pedir, por escrito, no prazo de trinta dias, a partir da alta.

2 — A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, reduzindo, se for caso disso, as indemnizações pagas pelo seguro por incapacidade parcial.

O trabalhador terá ainda direito às promoções e outras regalias que lhe sejam devidas, caso não se tivesse verificado o acidente.

Cláusula 105.^a

(Complemento de pensões de invalidez ou por velhice)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da UCAL e cooperativas associadas, estas procederão, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhes a entrega da soma das pensões de invalidez, de reforma ou de quaisquer outras que venha a receber.

2 — No caso de incapacidade temporária, a UCAL e cooperativas associadas pagarão, enquanto durar essa incapacidade, no final de cada mês, o vencimento por inteiro, devendo o trabalhador fazer-lhes entrega das indemnizações legais a que tenha direito.

3 — Em caso de passagem à situação de reforma por velhice ou invalidez, a UCAL e cooperativas associadas garantirão aos trabalhadores ao seu serviço o valor das pensões por complemento da previdência, conforme o constante no quadro seguinte:

Até dez anos de serviço — 50 %;
Mais de dez anos de serviço — 100 %.

4 — Os anos de serviço do profissional só serão contados desde a data de admissão na organização.

5 — O complemento a que se refere o n.º 3 será actualizado sempre que se verifique aumento da respectiva categoria como se estivesse ao serviço e num montante nunca inferior a 75 % do aumento verificado na sua categoria.

CAPÍTULO XV

Disposições relativas ao livre exercício do direito

Cláusula 106.^a

(Princípio geral)

1 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 107.^a

(Comunicação à empresa)

1 — O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da comissão sindical, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 108.^a

(Comissão sindical da empresa)

1 — Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda quaisquer outras associações de carácter sindical.

2 — A comissão sindical da empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3 — Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões sindicais da empresa.

4 — As comissões sindicais da empresa têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da UCAL e cooperativas associadas, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da organização;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussão sob o aspecto económico e condições de trabalho e de implicação social ou outras sobre trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes ou a existir na organização;
- e) Vetar o acesso à chefia de indivíduos considerados indesejáveis pelos trabalhadores que iriam chefiar, ouvidos estes;
- f) Analisar qualquer hipótese de alteração dos tipos de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que qualquer alteração não poderá entrar em vigor;
- g) Analisar qualquer hipótese de mudança do local de trabalho ou cessação, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

Cláusula 109.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1 — Os dirigentes sindicais elementos da comissão sindical da empresa, delegados sindicais, comissão de trabalhadores, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito a 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 o motivo para mudança justificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de dez dias por mês para o exercício das suas funções.

3 — Para o exercício das suas funções dispõem os demais trabalhadores, com funções sindicais, de um

crédito de vinte horas por mês, sem que possam por esse motivo ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

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

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

6— Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, devem a UCAL e cooperativas associadas ser avisadas, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, 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 verificou.

7— A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais.

Cláusula 110.^a

(Condições para o exercício do direito sindical)

1— A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais o local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical da empresa;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, sempre que possível, uma sala situada no interior ou na proximidade dos locais de trabalho, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Reconhecer os direitos aos delegados sindicais de afixarem no interior da organização textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

d) Reconhecer o direito das direcções sindicais por si, ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da organização a execução do presente ACT.

Cláusula 111.^a

(Reuniões da comissão sindical da empresa com a direcção da UCAL e cooperativas associadas)

1— A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela direcção ou pelo seu representante e dentro do horário de trabalho, sempre que o requerir. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2— A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão sindical da empresa com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado nas instalações da organização.

3— As decisões tomadas nas reuniões entre a comissão sindical da empresa e a entidade patronal e as razões em que forem fundamentadas serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados nas instalações da UCAL e cooperativas associadas.

Cláusula 112.^a

(Forma)

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical da empresa ou delegados sindicais ou comissão de trabalhadores e entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito.

Cláusula 113.^a

(Assembleia dos trabalhadores)

1— Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o período normal, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocadas pela comissão sindical da empresa ou pelos delegados sindicais.

2— Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical da empresa ou delegados sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa.

3— Para os efeitos dos números anteriores, a UCAL e cooperativas associadas obriga-se a garantir a cédência do local apropriado no interior da organização.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 114.^a

(Transmissão de exploração)

1— Em caso de transmissão de exploração, fusão ou incorporação, salvo regime mais favorável, não se alterará a aplicabilidade do disposto neste ACT.

2— No cumprimento o n.º 1 dá direito aos trabalhadores de denunciar o contrato, sem prejuízo das indemnizações previstas para o despedimento com justa causa por parte dos trabalhadores e encerramento do estabelecimento.

Cláusula 115.^a

(Caducidade das autorizações)

A partir da data da entrada em vigor deste ACT, caducam todas as autorizações concedidas pelo INT ou pela comissão corporativo em matéria de duração de trabalho ou outras, desde que contrariem a regulamentação agora instituída.

Cláusula 116.^a

(Reclassificações)

A entrada em vigor serão efectuadas as seguintes reclassificações:

a) Fiscal, como assistente de serviços;

b) Ajudante de guarda-livros, como subchefe de secção;

c) Encarregado de 3.ª, agente de colheita de amostras, agente de vulgarização, operário de laboração com chefia e operário de pasteurização de 1.ª, como especializado;

d) Chefe de turno de 1.ª, chefe de turno de 2.ª, operário de laboração de 1.ª, operário de laboração de 2.ª e operário de pasteurização de 2.ª, como semiespecializado;

e) Os ajudantes de fiel de armazém serão reclassificados como fiéis;

f) Os serventes serão reclassificados como operários não diferenciados;

g) Os distribuidores que exercerem as funções de caixeiros serão reclassificados em caixeiros de 2.ª se tiverem até oito anos de serviço e em caixeiros de 1.ª se tiverem oito anos.

Cláusula 117.ª

(Garantia de manutenção de regalias)

Por efeito da entrada em vigor do presente acordo, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou de quaisquer regalias existentes a data da sua apresentação.

ANEXO I

Abastecedor de carburantes. — O trabalhador incumbido de fornecer carburantes nas bombas abastecedoras, podendo auxiliar nos serviços de lubrificador e lavador de veículos.

Agente de vulgarização. — O trabalhador que presta assistência técnica e vulgarização de preceitos de higiene junto dos produtores de leite.

Ajudante. — O trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a essa categoria.

Ajudante de encarregado de armazém. — O trabalhador que coadjuva o encarregado de armazém, substituindo-o na sua ausência.

Ajudante de motorista. — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e procede à sua distribuição nos postos ou estabelecimentos, podendo eventualmente fazer a cobrança de parte das mercadorias.

Analista. — O trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Analista praticante. — O trabalhador que pratica para as funções de analista.

Analista principal. — O trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados.

Apontador. — O trabalhador que procede à elaboração de mapas e relatórios e documentos relativos ao pessoal, podendo proceder ao *contrôle* de entradas e saídas de produtos.

Aprendiz. — O trabalhador menor de 18 anos em regime de aprendizagem.

Assistente. — O trabalhador equiparado a primeiro-escriturário, que tem como funções a análise dos serviços, bem como propor ao seu chefe directo alterações para uma melhor organização destes.

Auxiliar. — O trabalhador que manuseia mercadorias ou produtos, dentro ou fora dos armazéns. Poderá utilizar meios mecânicos de movimentação e arrumação de cargas. Desempenha as tarefas que não exigem qualquer especialização.

Auxiliar de composição ou impressão. — O trabalhador que se prepara para ascender a oficial da respectiva especialidade.

Auxiliar de encadernação, brochura manual ou mecânica. — O trabalhador que executa serviços de brochura e acabamentos em complemento de trabalhos tipográficos da própria oficina.

× *Bate-chapas.* — É o profissional que procede normalmente à execução, reparação e montagens de peças de chapa fina da carroçaria e partes de viaturas.

Caixa. — O trabalhador que tem a seu cargo os serviços de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e de valores pelos quais é responsável e elabora a folha de caixa.

Caixa de balcão. — O trabalhador que recebe numerários, os cheques em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme caso, e regista estas operações em folhas de caixa.

Caixeiro. — O profissional com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo os usos e costumes, são inerentes a tal categoria.

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

Caixeiro de praça. — O trabalhador que promove vendas por conta da organização fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da organização, bem como nos concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante. — O trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias no exterior, viajando numa zona geográfica determinada, enuncia os preços e condições de crédito e transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que esteja adstrito e envia relatórios sobre as transacções que efectuou.

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

Carpinteiro. — O trabalhador que fabrica e repara manual ou mecanicamente estruturas e componentes de madeira. Utiliza madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

Caseiro. — O trabalhador que executa trabalhos agrícolas e pecuários que superintende os trabalhadores do campo, se os houver.

Chefe de divisão. — O trabalhador que depende directamente do director-adjunto e que coordena os serviços dependentes da sua função.

Chefe de equipa. — O trabalhador electricista ou metalúrgico que executa e é responsável pelos serviços da sua especialidade e sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, e dirige os trabalhos de um grupo de trabalhadores.

Chefe de posto. — O profissional que superintende em serviços de concentração, tratamento, embalagem e distribuição de leite e nas secções industriais ou de produção.

Chefe de secção. — O trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços. — O trabalhador que depende directamente do director-adjunto ou do chefe de divisão, se o houver, e que superintende nas secções desse serviço.

Chegador. — O profissional, também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

Cobrador. — O trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Contínuo. — O trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilhar ou entregar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Dactilógrafo. — O trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

Director-adjunto. — O trabalhador, nomeado pela direcção com a concordância dos trabalhadores, no caso da UCAL com a aprovação do Governo, cujas funções são as constantes dos estatutos.

Director fabril. — O trabalhador, nomeado pela direcção com a concordância dos trabalhadores, a quem

compete dirigir, coordenar e controlar todos os serviços da fábrica.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui os produtos comercializados pela organização pelos clientes ou por postos de vendas.

Encarregado. — O trabalhador que orienta, coordena e dirige um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, mas que exijam o conhecimento dos processos de actuação.

Encarregado-geral de fabrico. — O profissional que, coadjuvando o director fabril, directamente chefia os serviços afectos ao sector industrial.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos. — O profissional que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escriturário. — O trabalhador que tem como função executar trabalhos administrativos.

Especializado. — O trabalhador que desempenha funções que exigem conhecimentos que só podem ser adquiridos através de uma aprendizagem prévia ou da prática contínua.

Estagiário. — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

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

Fogueiro. — O profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas, e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Gerente. — O trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial e fiscaliza o trabalho dos caixeiros.

Guarda. — O trabalhador encarregado da vigilância do edificio, instalações fabris ou outros locais para proteger contra incêndios e roubos, ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas.

Guarda-livros. — O trabalhador que se ocupa da escrituração do Memorial, Diário e Razão (livros e mapas), podendo superintender na contabilidade; tem ainda a seu cargo a elaboração do balanço e a escrituração dos livros selados.

Lavador. — O trabalhador que procede à lavagem dos veículos e executa serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquinas.

Lubrificador. — O trabalhador que procede à lubrificação dos veículos e muda de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e que acessoriamente poderá executar o serviço de lavagem complementar aos veículos.

Mecânico. — O profissional que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos dos equipamentos ou viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Motorista de ligeiros. — O trabalhador que conduz uma viatura até 3500 kg e zela pelo seu bom funcionamento.

Motorista de pesados. — O trabalhador que conduz uma viatura superior a 3500 kg e zela pelo seu bom funcionamento.

Montador de pneus. — O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

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

Oficial de composição ou de impressão. — O profissional da respectiva especialidade com as funções definidas pelo sindicato a que pertence adaptadas ao serviço que executa na organização.

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que trabalha com arquivo de registos de operações contabilísticas e faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos.

Operador mecanográfico. — O trabalhador que trabalha com todos ou alguns tipos de máquinas mecanográficas.

Operário não diferenciado. — O trabalhador que executa tarefas simples e diversas, normalmente não especificadas e totalmente determinadas.

Paquete. — O trabalhador com menos de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Pedreiro. — O trabalhador que repara ou constrói edificações de base até aos acabamentos.

Perfurador-verificador mecanográfico. — O trabalhador que trabalha com máquinas de registo primário de dados ou verificação numérica ou alfanumérica para registo de cartões, banda ou disco magnético.

Pessoal não especializado e serventes. — Os trabalhadores que colaboram com o pessoal especialista e especializado sem necessitarem de conhecimentos profundos das funções que desempenham.

Pintor. — O trabalhador que prepara as superfícies e aplica as demãos do primário e dos acabamentos, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Porteiro. — O trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes nas instalações, receber correspondência e fazer registo das suas tarefas em impresso próprio.

Praticante. — O trabalhador menor de 18 anos que faz o tirocínio para oficial.

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

Preparador de trabalho. — O trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento de mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

Programador. — O trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador (programa) e para os operadores (condição de utilização do programa).

Prospector de vendas. — O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos 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 se destinam. Pode organizar exposições e aceitar encomendas.

Recepcionista de posto. — O trabalhador que recebe leite directamente da produção, podendo também vender leite e outros produtos da organização.

Secretária. — A trabalhadora que, além de executar tarefas de correspondência e/ou esteno-dactilografia, tem conhecimentos de línguas estrangeiras e colabora directamente com a direcção, libertando-a de trabalhos de escritório de carácter geral.

Semiespecializado. — O trabalhador que tem funções de execução totalmente planificada, definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

Serralheiro civil. — O profissional que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico. — O profissional que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Servente de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Subchefe de secção. — O trabalhador que coadjuva o chefe de secção.

Telefonista. — O trabalhador que trabalha com qualquer tipo de PPC ou PPCA.

J Torneiro mecânico. — O profissional que num torno mecânico, copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador rural. — O trabalhador que executa funções agrícolas e pecuárias.

Tractorista. — O trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar tractores com ou sem reboque que lhe estão distribuídos e assegurar os serviços por estes prestados.

ANEXO II

	Categorias	Retribuições mínimas
I	Director adjunto	—\$
II	Chefe de divisão	—\$
	Director fabril	
III	Analista de sistemas	14 000\$00
	Chefe de serviços	
	Gerente	
	Encarregado-geral de fabrico	
IV	Chefe de secção	11 850\$00
	Encarregado-geral de armazém	
	Tesoureiro	
	Inspector de contabilidade	
	Guarda-livros	
	Programador	
V	Chefe de posto de pasteurização	10 500\$00
	Compositor mecânico (gráficos)	
	Chefe de tipografia	
VI	Chefe de posto de concentração	10 000\$00
	Encarregado	
	Preparador de trabalho	
	Secretária	
	Subchefe de secção	
	Inspector de vendas	
VII	Analista principal	9 000\$00
	Analista de 1.ª	
	Assistente de serviços	
	Bate-chapas de 1.ª	
	Mecânico de 1.ª	
	Oficial electricista de 1.ª	
	Pintor de 1.ª	
	Serralheiro de 1.ª	
	Torneiro mecânico de 1.ª	
	Pedreiro de 1.ª	
	Canalizador de 1.ª	
	Carpinteiro de 1.ª	
	Caixa	
	Escriturário de 1.ª	
	Operador mecanográfico	
	Operador de máquinas de contabilidade (mais de três anos)	
	Perfurador-verificador (mais de três anos)	
	Prospector de vendas	

	Categorias	Retribuições mínimas
VIII	Analista de 2.ª	8 200\$00
	Bate-chapas de 2.ª	
	Canalizador de 2.ª	
	Oficial electricista (até três anos)	
	Carpinteiro de 2.ª	
	Mecânico de 2.ª	
	Pedreiro de 2.ª	
	Pintor de 2.ª	
	Torneiro mecânico de 2.ª	
	Serralheiro de 2.ª	
	Motorista de pesados	
	Tractorista	
	Cobrador	
	Escriturário de 2.ª	
	Fiel de armazém	
	Fogoeiro de 1.ª	
	Oficial de composição ou impressão	
	Chefe de pessoal menor	
	Assistente de tráfego	
	Specializado:	
	Encarregado de 3.ª	
	Colhedor de amostras	
	Vulgarizador	
Operário de laboração com chefia		
Operário de pasteurização de 1.ª		
Operador de máquinas de contabilidade (até três anos)		
Perfurador-verificador (até três anos) ...		
IX	Caixeiro de 1.ª	7 600\$00
	Fogoeiro de 2.ª	
	Lubrificador de 1.ª	
	Motorista de ligeiros	
	Contínuo (mais de 21 anos)	
	Escriturário de 3.ª	
	Telefonista	
	Analista de 3.ª	
	Auxiliar gráfico do 4.º ano	
	Bate-chapas de 3.ª	
	Canalizador de 3.ª	
	Carpinteiro de 3.ª	
	Caseiro	
	Guarda	
	Mecânico de 3.ª	
	Pedreiro de 3.ª	
	Pintor de 3.ª	
	Porteira	
	Torneiro mecânico de 3.ª	
	Entregador de ferramentas	
Serralheiro de 3.ª		
Semiespecializado:		
Chefe de turno de 1.ª		
Chefe de turno de 2.ª		
Operário de laboração de 1.ª		
Operário de laboração de 2.ª		
Operário de pasteurização de 2.ª ...		
X	Ajudante de motorista	7 300\$00
	Lavador	
	Caixeiro de 2.ª	
	Caixa de balcão	
	Fogoeiro de 3.ª	
	Lubrificador de 2.ª	
	Analista praticante do 2.º ano	
Pré-oficial do 2.º ano		
Recepcionista de posto		
XI	Caixeiro de 3.ª	6 750\$00
	Auxiliar gráfico do 3.º ano	
	Analista praticante do 1.º ano	
	Abastecedor de carburantes	
	Chegador do 3.º ano	
	Distribuidor	
Operário não especializado		

	Categorias	Retribuições mínimas
XI	Montador de pneus Pré-oficial do 1.º ano Trabalhador rural Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano	6 750\$00
XII	Serventes — Operário não especializado Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Auxiliar gráfico do 2.º ano Chegador do 2.º ano Servente de limpeza	6 250\$00
XIII	Auxiliar gráfico do 1.º ano Ajudante electricista do 2.º ano Praticante metalúrgico do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Chegador do 1.º ano Contínuo (menos de 21 anos)	5 750\$00
XIV	Ajudante de electricista do 1.º ano Praticante metalúrgico do 1.º ano Paquete (17 anos)	5 000\$00
XV	Aprendiz (17 anos) Paquete (16 anos)	4 500\$00
XVI	Aprendiz (menos de 17 anos) Paquete (15 anos)	4 500\$00

ANEXO III

a) Conservação e limpeza

Artigo 1.º

Todos os locais destinados ao trabalho previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras dependências à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados.

Artigo 2.º

1 — Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos regularmente:

- O chão, as escadas e os corredores;
- Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 3.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares, ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para o pessoal durante as horas de trabalho.

Artigo 4.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

b) Arejamento e ventilação

Artigo 5.º

Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados.

Em particular, em todas as secções onde se verifique evaporação de solventes ou a existência de outros produtos tóxicos deverá a empresa colocar exaustores e aparelhos de ventilação, de forma a que haja uma renovação conveniente de ar.

Artigo 6.º

É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas as medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

Artigo 7.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

c) Iluminação

Artigo 8.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptadas às necessidades.

Artigo 9.º

É necessário, designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem as seguintes disposições:

a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma

escolha judiciousa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 10.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

d) Temperatura

Artigo 11.º

Em todos os locais destinados ao trabalho previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento do ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 12.º

O pessoal não deve ser obrigado a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema. Particularmente nos locais em que o trabalho dos operários é dificultado pelo frio, deve adaptar-se o aquecimento artificial em condições de se manter a higiene nos locais aquecidos.

Artigo 13.º

É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou de refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

e) Espaço unitário de trabalho

Artigo 14.º

Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

f) Água potável

Artigo 15.º

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 16.º

1 — Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais onde possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação directa ou indirecta deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

g) Lavabos

Artigo 17.º

As fábricas e oficinas devem ter lavabos instalados em lugar apropriado em número de um por dez pessoas, pelo menos.

Artigo 18.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugar.

h) Sanitários

Artigo 19.º

Devem existir para uso pessoal em locais apropriados retretes suficientes e convenientemente mantidas em número de uma por vinte e cinco pessoas, pelo menos.

Artigo 20.º

1 — As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água de sifões hidráulicos e de papel higiénico e de outras facilidades análogas.

Artigo 21.º

Devem ser previstas retretes distintas para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

i) Assentos

Artigo 22.º

Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha de pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 23.º

Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodas e apropriadas ao trabalho a executar.

j) Vestiários

Artigo 24.º

Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser previstos vestiários.

Artigo 25.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 26.º

Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

k) Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 27.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

l) Primeiros socorros

Artigo 28.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 29.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previstos no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado uma vez por mês, pelo menos, sendo de novo guarnecidos, nessa ocasião, ou nos casos em que isso seja necessário, imediatamente, depois do seu uso.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

m) Refeitório

Artigo 30.º

1 — Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

2 — Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer

alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

n) Medidas a tomar contra a propagação de doenças

Artigo 31.º

Devem ser tomadas disposições para prevenir a propagação das doenças transmissíveis entre o pessoal, tais como: o emprego de escarradeiras e o uso exclusivo por cada operário dos objectos que possam ser causa daquela transmissão.

Lisboa, 28 de Junho de 1976.

Pela Ucal — União das Cooperativas Abastecedoras de Leite de Lisboa:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Almada e Seixal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Concelho de Cascais:

Francisco Rodrigues de Andrade.

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Loures:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Mafra:

Gonçalo Silvestre.

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Oeiras:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Sintra:

Francisco Vicente Patrão.

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Sobral de Monte Agraço:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Vila Franca de Xira:

José dos Santos Rozário.

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Évora:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Fátima:

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Alcobaga:

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite de Santarém:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite das Caldas da Rainha:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:

José Manuel Gonçalves Pereira.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Garagens, Postos de Abastecimento, Transportes e Oficinas Correlativos do Centro e Sul:

José Manuel Ferreira Martins.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

Francisco Marques da Silva.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

Francisco Manuel Lopes Alves Marvão.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

Joaquim Pires Simão.

Pelos Sindicatos dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

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

Armindo Barata Silva.

Depositado em 5 de Julho de 1976, a fl. 11 do livro 1, com o n.º 54, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT entre as Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões e o Sindicato Nacional dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto, Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto, Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros-Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto — Acta relativa ao trabalho ao sábado.

Acordam as Associações e os Sindicatos signatários, no sentido de acabarem com as dúvidas e conflitos que têm surgido quanto ao trabalho portuário aos sábados de manhã, o seguinte:

1. O trabalho de carga ou descarga dos navios aos sábados, das 8 às 12 horas, é obrigatório desde que os navios tenham carregado ou descarregado na sexta-feira anterior e não tenham completado as operações;

2. O número de gangas a utilizar pode ser reduzido ao mínimo de 50 % em relação ao número de gangas utilizado na sexta-feira, a não ser que a situação real da estiva ou desestiva dos porões a operar só permita um número menor de gangas;

3. Os recebedores ou carregadores — nomeadamente as entidades oficiais, como o Instituto dos Cereais, a Comissão Reguladora do Comércio de Bacalhau, etc. — serão notificados destas disposições, quer pelas Associações, quer pelos Sindicatos, no sentido

de diligenciarem para que os navios possam satisfazer este acordo.

Porto, 24 de Novembro de 1975.

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto:

José Francisco da Silva.

Pelo Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto:

Agostinho Dias da Silva Moreira.

Pelo Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros-Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 6 de Julho de 1976, a fl. 11 do livro n.º 1, com o n.º 57, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

CCT para o comércio retalhista do distrito de Lisboa

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Clausula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — Este contrato colectivo de trabalho aplica-se às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as empresas comerciais do distrito de

Lisboa representadas pelas associações outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes (v. anexo v).

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

- 1 — Este contrato é válido pelo prazo de um ano.
- 2 — A denúncia deverá ser feita com a antecedência máxima de noventa dias e mínima de sessenta dias. Uma proposta de revisão ou alteração deverá ser apresentada à outra parte até trinta dias após o termo do período de denúncia, sem o que esta não será válida.
- 3 — A outra parte deverá apresentar uma contraproposta no prazo de trinta dias, a contar da data da recepção da proposta.
- 4 — A ausência da contraproposta no prazo referido no número anterior entende-se como aceitação tácita da proposta.
- 5 — Apresentada a contraproposta, as negociações directas iniciar-se-ão no prazo de oito dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de trinta dias.

6 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e a aplicar-se aquele cuja revisão se pretende.

7 — A ausência da proposta de revisão ou alteração no prazo indicado implica a prorrogação do prazo da vigência do contrato por novo período de um ano, salvo se, entretanto, entrar em vigor um contrato colectivo de trabalho de âmbito nacional.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.ª

(Princípios gerais)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver a sua actividade sindical dentro da empresa.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.ª

(Comunicação à empresa)

1 — As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada e com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 5.ª

(Comissões sindicais e intersindicais de empresa)

1 — A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2 — A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4 — As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, proporem e serem ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circularem em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 6.ª

(Garantias dos dirigentes sindicais)

1 — Aos trabalhadores que sejam directores das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) As faltas dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, excepto o da remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que serão remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores, deverá a direcção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e número de dias de que os respectivos directores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificou a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afectados na sua promoção profissional ou salarial, nem serem objecto de discriminação face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical.

2 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei ou do contrato de trabalho, e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

4 — Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada, têm direito a uma indemnização dupla da que em idêntico caso seria devida a outro trabalhador.

Cláusula 7.ª

(Direitos e deveres dos delegados sindicais)

1 — Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze se se tratar de elementos da comissão intersindical, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da remuneração ou de qualquer outra vantagem decorrente da efectividade de serviço;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 8.ª

(Deveres da entidade patronal face à actividade sindical na empresa)

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresa com cento e cinquenta ou mais trabalhadores;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões, nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou cinquenta trabalhadores do respectivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical dos delegados, e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade do trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efectividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical, com conhecimento à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia e com afixação de convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d) desde que avisados do facto com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO III

Classificação profissional, admissão e carreira profissional

Cláusula 9.ª

(Classificação profissional)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes e definidas no anexo I.

2 — A pedido das associações signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas neste contrato outras com designação específica.

Cláusula 10.ª

(Condições de admissão)

1 — As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A

Profissionais de comércio:

a) Idade mínima de 14 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro ajudante.

Grupo B

Contínuos e porteiros. — Idade não inferior a 14 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Grupo C

Telefonistas. — Idade não inferior a 15 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei — ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Grupo D

Cobreadores. — Idade não inferior a 21 anos completos e as habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral de comércio ou cursos equivalentes.

Grupo E

Profissionais de escritório. — As habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral de comércio ou equivalente.

Grupo F

Motoristas. — As habilitações exigidas por lei.

Grupo G

Metalúrgicos:

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticante 1.º ano (nível III);

c) As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores, não se levando em conta o tempo de aprendizagem ou tirocínio.

Grupo H

Electricistas:

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 17 anos e aqueles que embora maiores de 17 anos não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricistas;

b) Serão admitidos na categoria de ajudantes os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricista ou montador electricista;

c) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos sete anos de efectivo serviço;

d) A comprovação dos anos de serviço previsto nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestada por engenheiro electrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas pelo notário.

Grupo I

Construção civil. — Como trabalhador da construção civil nas categorias em que haja aprendizagem, com excepção de auxiliares, a idade mínima para admissão são 18 anos.

Grupo J

Marceneiros:

a) É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado;

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 14 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

c) Não haverá períodos de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular.

Grupo L

Técnicos de desenho:

a) Os trabalhadores serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais seguintes:

Desenhador projectista, decorador projectista, desenhador maquetista especializado, desenhador de arte finalista especializado, medidor orçamentista coordenador, maquetista coordenador, planificador e assistente operacional, desenhador maquetista, desenhador de arte finalista; Desenhador técnico, decorador, medidor, medidor orçamentista e maquetista; Operador heliográfico, arquivista técnico, auxiliar técnico de desenhador; Tirocinante; Praticante;

b) Os trabalhadores que iniciem a sua carreira profissional com vista ao exercício das categorias descritas na alínea anterior serão classificados como tirocinantes ou como praticantes conforme possuam ou não o curso industrial, curso equivalente ou curso de formação profissional.

Grupo M

Profissionais de enfermagem:

a) Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas seguintes categorias profissionais:

Enfermeiro coordenador, enfermeiro com especialidade, enfermeiro, auxiliar de enfermagem e parteiro;

b) O lugar de enfermeiro coordenador é aplicável quando na empresa existam mais de três trabalhadores em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos, cuja actividade dependa da sua orientação;

c) A actividade profissional está condicionada à posse da carteira profissional de enfermeiro para as categorias de enfermeiro coordenador e enfermeiro, e de carteira profissional de auxiliar de enfermagem para o restante.

Grupo O

Engenheiros e engenheiros técnicos. — (V. anexo IV.)

Grupo P

Outros grupos profissionais. — Os requisitos de admissão legalmente obrigatórios.

2. As habilitações referidas nas alíneas do número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

Cláusula 11.ª

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período máximo de sessenta dias.

2 — No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador quando este revele inaptidão para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado e desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3 — O não cumprimento pela entidade patronal do preceituado no número anterior fá-la incorrer no regime previsto na cláusula 38.^a

4 — A comissão sindical ou intersindical de delegados, ao delegado sindical, por esta ordem de precedência, ou, na sua inexistência, ao sindicato e à comissão de trabalhadores, se existir, será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no n.º 2 desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respectivos efeitos serem considerados improcedentes.

5 — Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamiento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

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

7 — A admissão deve ser participada ao sindicato respectivo pela entidade patronal até ao dia 10 do mês seguinte àquele em que se torna efectiva, com as seguintes informações: nome, residência, categoria, retribuição, data de admissão e de nascimento.

Cláusula 12.^a

(Admissão dentro do mesmo ramo de actividade)

1 — Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra, dentro do mesmo ramo de actividade, a nova entidade patronal deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

2 — Entende-se que exercem o mesmo ramo de actividade as empresas que estejam ou devessem estar filiadas na mesma associação patronal.

3 — A nova entidade patronal só poderá atribuir categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador ou parecer favorável do respectivo sindicato.

4 — A confirmação da categoria profissional poderá ser obtida junto do sindicato, entidade patronal anterior ou instituição de previdência respectiva.

5 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada — incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada uma das empresas ser pertença de sócios comuns da empresa em causa —, contar-se-á também para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 13.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de dez dias após a data de apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato.

3 — O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período superior a um trimestre, tem direito a uma compensação de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho, com o limite máximo de um mês, logo que sejam dispensados os seus serviços.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores às previstas neste contrato para o substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva, de acordo com o n.º 2 desta cláusula.

5 — Ao trabalhador substituído poderá não ser assegurado o exercício das funções do substituído desde que essas passem a ser desempenhadas por um trabalhador já pertencente ao quadro da empresa.

6 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas categorias da sua profissão ou noutras, ser-lhes-á dada preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias.

§ único. No caso de a entidade patronal não o querer passar a efectivo, ser-lhe-á obrigatoriamente dado conhecimento de tal facto, sob pena de este e respectivos efeitos serem considerados improcedentes.

Cláusula 14.^a

(Relações nominais)

1 — As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter, em duplicado, aos sindicatos representativos dos seus trabalhadores e à sua associação empresarial, até trinta dias após a entrada em vigor do presente contrato, e até 31 de Janeiro de cada ano, um quadro de pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, agrupado por estabelecimentos e dentro destes por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, residência, número de sócio do sindicato e de inscrição na caixa de previdência, datas de nascimento, admissão e última promoção, categoria e retribuição.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do seu estabelecimento principal uma cópia dessa relação, que deverá conter todos os elementos referidos no número anterior.

Cláusula 15.ª

(Quadro de pessoal)

I — *Trabalhadores do comércio:*

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas, com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;

b) Por cada grupo de dez trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;

c) Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas;

d) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão, pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontrem habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa;

f) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa;

g) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá ser classificado em categoria inferior a caixeiro;

h) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções.

II — *Trabalhadores de escritório:*

1 — É obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja vinte e cinco ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de quinze trabalhadores de escritório e correlativos;

c) Um chefe de secção ou equiparado nos escritórios com um mínimo de seis trabalhadores de escritório e correlativos.

2 — Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção, em número nunca inferior a 8 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondando para a unidade imediatamente superior;

b) Os estagiários serão em número nunca superior aos escriturários até três anos;

c) Nos escritórios com menos de quatro profissionais é sempre permitida a existência de um dactilógrafo.

III — *Trabalhadores em armazém:*

a) Um encarregado geral de armazém sempre que o armazém ou armazéns tenham trinta ou mais trabalhadores de armazém;

b) Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de dez trabalhadores de armazém;

c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

IV — *Trabalhadores electricistas:*

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

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

Cláusula 16.ª

(Promoções obrigatórias)

1 — O praticante de caixeiro, após três anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro ajudante.

2 — Após três anos de permanência na categoria, o caixeiro ajudante e o operador ajudante ascenderão a caixeiro e operador, respectivamente.

3 — O tempo de permanência nas categorias de caixeiro ajudante e operador ajudante previsto no número anterior será reduzido para dois ou um ano, sempre que o trabalhador tenha permanecido, respectivamente, um ano, dois ou mais na categoria de praticante.

4 — *Estagiários e dactilógrafos:*

a) Os estagiários, após três anos de permanência nesta categoria, ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a escriturários;

b) Os dactilógrafos com as habilitações literárias previstas na cláusula 10.ª serão equiparados para todos os efeitos a escriturários, após três anos de permanência naquela categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade;

c) Os dactilógrafos sem as referidas habilitações, após três anos de permanência na categoria, ou logo que atinjam 21 anos de idade, passarão a auferir a referida retribuição correspondente ao nível VI da tabela salarial.

5 — Os paquetes que aos 18 anos não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos ou porteiros.

6 — Nas profissões de operador mecanográfico, perfurador-verificador, recepcionista e operador de máquinas de contabilidade poderá haver um estágio com a duração máxima de quatro meses para trabalhadores admitidos com mais de 21 anos de idade.

7 — *Metalúrgicos:*

a) Quando durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz conclua um dos cursos — complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular —, será obrigatoriamente promovido a praticante;

b) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respectivas profissões;

c) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou 2.ª classe de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior;

d) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

8 — *Electricistas:*

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

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

Após dois períodos de um ano de aprendizagem, se forem admitidos com menos de 16 anos;

Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;

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

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais de 2.ª;

d) Os oficiais de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, serão promovidos a oficiais de 1.ª

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

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

9 — *Marceneiros:*

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;

b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes das profissões de cortador de tecidos para estofos, costureiro, controlador, costureiro de decoração, costureiro de estofador, dourador de ouro de imitação, envernizador, polidor mecânico à pistola, estofador,

marceneiro, pintor de móveis e polidor manual que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

c) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos nas categorias profissionais referidas no ponto anterior;

d) O tempo de tirocínio dentro das mesmas profissões ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes de acordo com o certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo;

e) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

10 — *Trabalhadores da construção civil:*

Seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores marceneiros.

11 — *Técnicos de desenho:*

a) Os praticantes que completem o curso industrial, curso equivalente ou o curso de formação profissional ascendem a:

Tirocinantes do 1.º ano, caso tenham menos de dois anos de serviço efectivo;

Tirocinantes do 2.º ano, caso tenham mais de dois anos de serviço efectivo;

b) Decorridos que sejam três anos de serviço, os praticantes ingressam em tirocinantes do 1.º ano;

c) O período máximo de tirocínio é de dois anos, findos os quais são os trabalhadores promovidos às respectivas categorias superiores.

§ único. Para os efeitos previstos nesta cláusula, conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data de entrada em vigor do presente contrato.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.ª

(Retribuições mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam dos anexos III e IV.

2 — a) Aos trabalhadores caixeiros-viajantes e de praça, prospectores de vendas e vendedores especializados que não aufram retribuição variável (comissão) será assegurada a retribuição certa mínima do nível VIII;

b) Aos trabalhadores das categorias profissionais referidas na alínea anterior cuja retribuição seja mista (parte certa mais parte variável) a parte certa mínima não poderá ser inferior à do nível VII;

c) Nos casos previstos na alínea anterior a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o nível VIII.

3 — O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efectuado, logo que as vendas se concretizem, através da respectiva facturação.

4 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e de cobrança, ou a quem eventualmente os substitua no seu impedimento prolongado, será atribuído um abono mensal para falhas, de 500\$, ou um seguro de garantia que cubra esse mesmo risco.

Cláusula 18.ª

(Deslocações)

1 — Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários, nos seguintes termos: diária — 350\$; alojamento e pequeno-almoço — 180\$; almoço ou jantar — 90\$, ou pagamento das despesas contra-apresentação de documentos comprovativos;

b) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe essa utilização pelo valor do coeficiente 0,26 sobre o preço de um litro de gasolina *Super* por cada quilómetro percorrido.

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

Cláusula 19.ª

(Retribuição por exercício de funções de diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 20.ª

(Substituições temporárias)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 34.ª e durar mais de duzentos e setenta dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3 — Para efeitos de interpretação do disposto no n.º 1 desta cláusula, deverá atender-se à regra constante do n.º 4 da cláusula 13.ª

Cláusula 21.ª

(Subsídio de Natal)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de Dezembro, o subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal tem o limite máximo de 12 000\$, excepto:

a) Quando a parte fixa for superior àquele limite, caso em que o subsídio é devido só pelo montante da parte fixa da retribuição;

b) Para os trabalhadores que, ao serviço da mesma entidade patronal, já anteriormente tenham ultrapassado esse limite como direito adquirido.

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 de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado, aplicando-se idêntico regime em caso de suspensão do contrato por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente serviço militar, doença e acidente de trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 22.ª

(Horário de trabalho)

1 — O horário de trabalho é de quarenta e quatro horas semanais para todos os trabalhadores, com excepção dos profissionais de escritório, que cumprirão quarenta horas de trabalho por semana, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — Os trabalhadores cessarão a sua actividade aos sábados às 13 horas, de Janeiro a Novembro. No mês de Dezembro poderão, contudo, trabalhar aos sábados o dia inteiro, desde que, em compensação, lhes sejam concedidos os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro, ou os dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

3 — Na antevéspera do Natal e véspera de Ano Novo, ou no dia útil imediatamente antecedente se aqueles coincidirem com um domingo, o período normal de trabalho poderá alongar-se até às 21 horas, caso em que aos profissionais em serviço será atribuída uma retribuição em horas extraordinárias.

4 — Haverá tolerância de dez minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo porém de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

5 — O disposto nos n.ºs 2 a 4 não prejudica outros regimes que estejam a ser ou venham a ser praticados com base em legislação aplicável, não sendo desde já abrangidas as empresas dos seguintes ramos de actividade:

Lotarias;
Tabacarias (para venda exclusiva de tabacos e jornais);
Floristas;

Agências funerárias;
Artesanato (exclusivamente);
Drugstores;
Centros de jardinagem e viveiros de plantas;
Aviários (peixes vivos, aves vivas e plantas).

6 — Este regime não prejudica outros mais favoráveis já em vigor decorrentes de disposição legal ou de convenção entre empresas e os respectivos trabalhadores.

Cláusula 23.^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 — A realização do trabalho extraordinário só é permitida nos seguintes casos:

- a) Para fazer face a um acidente passado ou iminente;
- b) Para efectuar trabalhos urgentes ou imprevistos em máquinas e material, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;
- c) Para realização de trabalhos que, pela sua natureza, não possam deixar de ser executados sem interrupção, ou ser adiados;
- d) Para operações de salvamento.

4 — O trabalho extraordinário é facultativo para o trabalhador, fora dos casos das alíneas a), b) e c) do número anterior.

5 — Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, pode o período normal de trabalho diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das 22 horas e 30 minutos, com interrupção mínima de trinta minutos, para descanso, antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 24.^a

(Remuneração de trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %, tanto para o trabalho extraordinário nocturno, como para o trabalho extraordinário diurno.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

3 — O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 25.^a

(Trabalho nocturno)

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

2 — Não se considera nocturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no número anterior em empresas que adoptem o regime de turnos de pessoal, sendo neste caso aplicáveis as disposições da lei geral para regime de turnos.

3 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 26.^a

(Duração das férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição, um período de férias correspondente a trinta dias de calendário.

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

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1 conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias dizem respeito.

4 — a) No ano subsequente ao da admissão, o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês de serviço prestado no ano da admissão, com o mínimo de quinze dias;

b) O trabalhador poderá, porém, se o desejar, gozar férias no próprio ano da admissão, se tiver sido admitido no 1.º semestre e por período correspondente a dois dias e meio por cada mês de trabalho já prestado;

c) Esta faculdade deverá ser entendida como mera antecipação do período de férias a que o trabalhador terá direito no ano subsequente ao da admissão, nos termos da lei, pelo que serão deduzidos no referido período, gozando o trabalhador no ano subsequente apenas a diferença.

5 — a) A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro. No entanto, deve dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a trinta dias;

b) Aos trabalhadores a frequentarem cursos oficiais ou equiparados, no caso de não haver acordo, a época de férias será fixada pela entidade patronal entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

6 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

7 — No ano do regresso do serviço militar o trabalhador tem direito a gozar férias e a receber o respectivo subsídio, proporcionais ao serviço prestado no ano da incorporação, com o mínimo de quinze dias.

8 — No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se, mesmo assim, persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respectivo subsídio.

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

Cláusula 27.ª

(Subsídio de férias)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100 % da retribuição mensal.

2 — No caso previsto no n.º 4 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias que tiverem gozado antecipadamente.

3 — Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias tem o limite máximo de 12 000\$, excepto:

a) Quando a parte fixa for superior àquele limite, caso em que o subsídio é devido só pelo montante da parte fixa da retribuição;

b) Para os trabalhadores que, ao serviço da mesma entidade patronal, já anteriormente tenham ultrapassado esse limite como direito adquirido.

4 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

5 — Este subsídio beneficiará de qualquer aumento da retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 28.ª

(Descanso semanal e feriados)

1 — É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.

2 — a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

Feriado municipal das localidades onde se situam as respectivas instalações;
Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

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

Cláusula 29.ª

(Retribuição de trabalho em dias de descanso e feriados)

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pelo dobro da retribuição normal e dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição.

2 — Aplica-se ao trabalho nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

Cláusula 30.ª

(Conceito de faltas)

1 — Por falta entende-se a ausência, por inteiro, de um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com excepção das referidas nas alíneas c) e h) do n.º 1 da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de dez dias, no primeiro caso, e, pelo menos, de véspera, no segundo.

4 — Para o cálculo do valor do desconto por faltas não justificadas seguir-se-á a fórmula estabelecida na cláusula 24.ª, n.º 2.

Cláusula 31.ª

(Faltas justificadas)

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

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contri-

buido, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou de doença;

b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou de conciliação e julgamento, ou outras a estas inerentes;

c) Casamento, durante dez dias;

d) Quatro dias por falecimento do companheiro, pais, filhos, irmãos, avós e netos;

e) Dois dias por falecimento de bisavós, bisnetos, tios, sogros, enteados, padrastrós, genros, noras, cunhados e sobrinhos;

f) Um dia por falecimento dos restantes parentes e afins até ao 4.º grau da linha colateral, desde que coabitam com o trabalhador;

g) Dois dias por parto da companheira;

h) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera da parte da tarde;

i) Nos dias de inspecção militar;

j) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

l) Em caso de doação de sangue, durante o dia da doação.

2 — Nos casos previstos no número anterior a entidade patronal poderá exigir a prova documental da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 32.ª

(Consequências das faltas justificadas)

1 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2 — As faltas previstas nas alíneas da cláusula anterior serão pagas, com as excepções seguintes:

a) Em caso de doença devidamente comprovada, por mais de dez dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela caixa de previdência até ao limite de sesenta dias por ano;

b) — I) Em caso de incapacidade temporária do trabalhador, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros trinta dias 100% e nos noventa dias subsequentes 50% da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro;

II) Em caso de incapacidade permanente do trabalhador, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime normal da nova função;

c) Em caso de incapacidade do trabalhador, proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via;

d) As faltas previstas na alínea b) da cláusula anterior não são pagas no que exceda o regime de créditos estabelecidos neste contrato;

e) As faltas previstas na alínea j) da cláusula anterior serão pagas até ao limite de quinze dias em cada ano;

f) As faltas previstas na alínea l) da cláusula anterior serão pagas se se tratar de doação gratuita e voluntária de sangue.

Cláusula 33.ª

(Consequência das faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias imediato.

2 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3 — As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 31.ª, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas constituem infracção disciplinar.

4 — As faltas não justificadas poderão constituir infracção disciplinar quando excederem quatro dias seguidos ou quinze dias interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 34.ª

(Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

2 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 35.ª

(Justa causa da rescisão por parte da entidade patronal)

1 — O trabalhador só poderá ser despedido ocorrendo justa causa.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e conse-

quências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente contrato.

3 — Poderão nomeadamente constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de executar a prestação de trabalho, com a diligência devida;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;
- c) Provocação repetida de conflitos com os seus companheiros de trabalho;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- e) Falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- f) Inobservância culposa repetida das normas de higiene e segurança no trabalho;
- g) Ofensa à honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos.

4 — A verificação da justa causa depende sempre de procedimento disciplinar nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 36.ª

(Processo disciplinar)

1 — A justa causa tem de ser sempre apurada e provada em processo disciplinar, que respeitará as formalidades referidas nos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

3 — Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverão pronunciar no prazo de oito dias.

4 — A entidade patronal ou outra entidade que na empresa detenha a competência para as decisões disciplinares deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

5 — A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de quinze dias sobre o termo do prazo referido no n.º 3 e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

6 — A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina, legalmente, a nulidade e insuprível do procedimento disciplinar e a consequente

impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

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

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

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

10 — Durante o decurso do processo disciplinar, e se isso se mostrar conveniente para a sua boa instrução, pode o trabalhador ser suspenso do exercício das suas funções, sem prejuízo da sua retribuição, antiguidade e demais regalias.

Cláusula 37.ª

(Cessação do contrato por rescisão do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-la, 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 do aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 38.ª

(Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação no 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 ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 36.ª

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

Cláusula 39.ª

(Certificado de trabalho)

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

Cláusula 40.ª

(Disposições gerais)

1 — Não obstante o constante deste capítulo, que reproduz apenas os aspectos mais salientes da legislação aplicável às matérias não regulamentadas, aplicar-se-á necessariamente o previsto naquela.

2 — Sendo revogado o disposto na lei quanto a indemnizações, aplicar-se-á o regime constante do contrato colectivo por este revogado, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, de 22 de Dezembro de 1974, salvo se nova lei imperativa fixar indemnizações diferentes.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 41.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos neste contrato;
- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, instituições de pre-

vidência ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação de julgamento ou outras a estas inerentes;

i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores que frequentem cursos de ensino oficial ou oficializado em estabelecimentos oficiais ou particulares, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes quanto possível a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. A entidade patronal serão comunicados pelo trabalhador, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar a confirmação da assiduidade.

Cláusula 42.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não praticar, deliberadamente, qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com esta, e guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade patronal e ou a quem a representar em tudo o que respeita ao trabalho, salvo quando as ordens e instruções daqueles se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- 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) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior.

Cláusula 43.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, 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) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos nas disposições deste contrato colectivo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

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 a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

3 — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

a) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional quando as mesmas não obedecerem às normas de segurança de instalações eléctricas em vigor;

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

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

Cláusula 44.ª

(Transferência do trabalhador)

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2 — Todo o acréscimo de despesas resultante da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

Cláusula 45.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

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

3 — Para efeitos do n.º 2, deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho, ou levar ao

conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, que devem reclamar os seus créditos.

4 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 46.ª

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, contudo, quanto a indemnizações, o disposto nesta convenção, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro comerciante ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos por escrito todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.ª

(Trabalho feminino)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados ao 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 empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar trinta dias antes do parto e um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de previdência, de modo que a soma seja igual à retribuição normal;

c) Dois períodos de meia hora, cada um, por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, até doze meses após o parto. A trabalhadora poderá optar por deduzir um período de uma hora no início ou no termo do período diário de trabalho;

d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;

e) Emprego, a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares da trabalhadora o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal;

f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição habitual até ao limite de quarenta e quatro horas, durante o período de gravidez;

g) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 48.^a

(Direitos especiais dos menores)

1 — Os menores de 18 anos não são autorizados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço, condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 49.^a

(Trabalhadores estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentam cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades des, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2 — Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3 — O trabalhador deve informar a entidade patronal, com a antecedência de trinta dias, do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o n.º 2.

4 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início da frequência efectiva do curso.

5 — As facilidades referidas nos n.ºs 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

6 — A entidade patronal custeará na totalidade todas as despesas ocasionadas pela frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 50.^a

(Higiene e segurança no trabalho — Normas gerais)

1 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2 — Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais e os trabalhadores estão obrigados a cumprir as disposições em vigor, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 46 923, de 28 de Março de 1966, o Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966, a Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969, a Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965, o Decreto n.º 360/71, de 22 de Outubro, o Decreto-Lei n.º 343/73, de 25 de Agosto, a Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro, e a Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, com as adaptações inerentes a cada caso.

3 — A defesa das garantias dos trabalhadores das empresas nos campos da higiene, segurança e saúde compete à sua própria vigilância, verificando se é cumprida a legislação em vigor e transmitindo à empresa as reivindicações quanto aos serviços em causa.

Cláusula 51.^a

(Higiene e segurança no trabalho — Normas especiais)

1 — Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo aos responsáveis mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2 — Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se à artificial quando aquela for insuficiente.

3 — Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação de segurança nas escadas principais e respectivas vias de acesso.

4 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial quando aquela seja insuficiente.

5 — Os trabalhadores cujas tarefas se localizam no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposição excessiva ao sol.

6 — Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas por cada sexo;
- b) Disporem de água canalizada;
- c) Serem iluminadas e ventiladas;
- d) Possuírem lavatório por cada grupo de dez trabalhadores ou fracção;
- e) Uma bacia sanitária por cada grupo de vinte e cinco trabalhadores do sexo masculino ou quinze do sexo feminino;
- f) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante;
- g) As instalações de vestiário devem situar-se em salas separadas por sexo, quando tal se justifique, e disporem de armários individuais providos de fechadura.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 52.ª

(Sanções disciplinares)

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas nas cláusulas 35.ª e 36.ª

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, por escrito, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3 — Para efeitos de gradação 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.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — 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.

6 — Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas no n.º 1 pode o trabalhador visado reclamar para a comissão de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução de conflitos

Cláusula 53.ª

(Interpretação e integração do contrato colectivo)

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro elementos,

sendo dois em representação das associações patronais e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo unanimidade dos quatro representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias, a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

8 — No restante aplica-se o regime estabelecido no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

Cláusula 54.ª

(Conflitos individuais de trabalho)

Os conflitos individuais de trabalho surgidos no decurso da vigência desta convenção entre entidades patronais e trabalhadores às mesmas sujeitos serão obrigatoriamente submetidos a uma comissão de conciliação e julgamento, criada nos termos e com a competência e modo de funcionamento previstos no Decreto-Lei n.º 463/75, de 27 de Agosto, e Portaria n.º 280/76, de 4 de Maio.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 55.ª

(Quotização sindical)

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a proceder à cobrança e a remeter aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações e fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

Cláusula 56.ª

(Manutenção das regalias adquiridas)

1 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 57.ª

(Reclassificação)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será obrigatoriamente atribuída uma das categorias profissionais nele previstas, de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Para aplicação deste contrato, os actuais escrivães e caixeiros são reclassificados pela forma seguinte:

Anterior classe	Novo escalão
Terceiro-caixeiro ou escrivão.	Caixeiro ou escrivão (até três anos).
Segundo-caixeiro ou escrivão.	Caixeiro ou escrivão (de três a seis anos).
Primeiro-caixeiro ou escrivão.	Caixeiro ou escrivão (com mais de seis anos).

Cláusula 58.ª

(Aplicação das tabelas salariais)

1 — As tabelas salariais estabelecidas por este contrato aplicam-se desde 1 de Fevereiro de 1976.

2 — As entidades patronais deverão proceder à regularização das diferenças salariais devidas aos trabalhadores em consequência da retroacção estabelecida no número anterior no prazo de quatro meses, contados da entrada em vigor deste contrato colectivo.

Cláusula 59.ª

(Complemento da retribuição)

1 — As tabelas salariais a que se refere a cláusula anterior são acrescidas, até final da vigência deste contrato e se não houver, entretanto, promoção facultativa, de um complemento de remuneração de 500\$ mensais para todos os trabalhadores que, antes da entrada em vigor deste contrato, adquiriram direito a diuturnidades.

2 — O citado complemento é devido, em substituição das diuturnidades, desde 1 de Fevereiro de 1976 ou desde a data de aquisição do direito a estas, se posterior.

3 — É aplicável o esquema de pagamento estabelecido no n.º 2 da cláusula anterior.

4 — O disposto nesta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tenha retribuição superior à da tabela, acrescida do suplemento referido no n.º 1.

Cláusula 60.ª

(Horário de trabalho)

Logo que a lei o permita, as partes contratantes obrigam-se a rever o regime de horários previstos na cláusula 22.ª

Cláusula 61.ª

(Revogação de contratos anteriores)

Este contrato colectivo revoga os diversos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores e entidades patronais incluídos na cláusula 1.ª, e é integrado pelas disposições da lei nas matérias em que for omissivo.

ANEXO I

Grupo A — Caixeiros e profissionais em armazém

1. *Praticante.* — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2. *Servente.* — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

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

4. *Distribuidor.* — O trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

5. *Embalador.* — O trabalhador que acondiciona e/ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

6. *Operador de máquinas.* — O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- Operador de empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de ponte móvel;
- Operador de grua;
- Operador de balança ou báscula.

7. *Caixa de balcão.* — O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

8. *Repositor*. — O trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

9. *Caixeiro*. — O trabalhador que vende mercadorias directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; enuncia o preço; esforça-se por concluir a venda.

10. *Propagandista*. — O trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11. *Demonstrador*. — O trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios antes ou depois da venda.

12. *Conferente*. — O trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e/ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

13. *Fiel de armazém*. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e/ou materiais existentes no armazém.

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

- a) *Caixeiro-viajante*. — Quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;
- b) *Caixeiro de praça*. — Quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;
- c) *Caixeiro-de-mar*. — Quando se ocupa do fornecimento para navios.

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

16. *Inspector de vendas*. — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, veri-

fica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

17. *Chefe de vendas*. — O trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

18. *Chefe de compras*. — O trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

19. *Promotor de vendas*. — O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

20. *Prospector de vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

21. *Vendedor especializado ou técnico de vendas*. — O trabalhador que vende mercadorias, cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22. *Expositor e/ou decorador*. — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

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

24. *Encarregado geral*. — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros encarregados e/ou encarregados de armazém.

25. *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.

Grupo B — Contínuos e porteiros

1. *Auxiliar ou servente de limpeza*. — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2. *Paquete*. — O trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

3. *Guarda*. — O trabalhador cuja actividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

4. *Porteiro*. — O trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

5. *Contínuo*. — O trabalhador cuja missão consiste em anunciar visitantes, fazer entrega de documentos, mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilhar ou entregar correspondência.

Grupo C — Telefonistas

Telefonista. — O trabalhador que trabalha ou com PPC de chão ou com PPCA com cabina operadora ou com PPC de mesa com quatro a vinte posições, incluindo postos suplementares.

a) O trabalhador que trabalha com PPC de chão ou PPCA com cabina operadora é classificado de 1.ª;

b) O trabalhador que trabalha com PPC de mesa com quatro a vinte posições, incluindo postos suplementares, é classificado de 2.ª

Grupo D — Cobradores

1. *Cobrador*. — O trabalhador que, normal e predominantemente, efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

Grupo E — Profissionais de escritório

1. *Dactilógrafo*. — O trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2. *Recepcionista*. — O trabalhador que 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. Será classificado de 1.ª classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses é classificado de 2.ª classe.

3. *Estagiário*. — O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

4. *Escriturário*. — O trabalhador que executa trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.

5. *Escriturário especializado*. — O trabalhador que se ocupa exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos por entidades oficiais, nas empresas de mais de vinte e cinco trabalhadores.

6. *Caixa*. — O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda 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.

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

8. *Chefe de serviços*. — O trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiavam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

9. *Chefe de escritório*. — O trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

10. *Guarda-livros*. — O trabalhador que se ocupa 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 das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

11. *Operador mecanográfico*. — O trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadoras, reprodutores, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento de 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.

12. *Estagiário de programação*. — O trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

13. *Perfurador-verificador*. — O trabalhador que trabalha com máquinas de registo primário de dados ou verificações numéricas ou alfa-numéricas para registos de cartões, banda ou disco magnético.

14. *Operador de máquinas de contabilidade*. — O trabalhador que 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.

15. *Programador*. — O trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

16. *Secretária de direcção*. — A trabalhadora que, além de executar tarefas de correspondente e/ou esteno-dactilografia, tem conhecimentos de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa, libertando-as ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

17. *Correspondente em línguas estrangeiras.* — O trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e/ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

18. *Analista de sistemas.* — O trabalhador que, sob direcção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

19. *Esteno-dactilógrafa em línguas estrangeiras.* — A trabalhadora que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

20. *Esteno-dactilógrafa em língua portuguesa.* — A trabalhadora que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

Grupo F — Motoristas

Motorista. — O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe, ainda, zelar pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Grupo G — Metalúrgicos

1. *Canalizador.* — O trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

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

3. *Mecânico de máquinas de escritório.* — O trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

4. *Montador-ajustador de máquinas.* — O trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

5. *Recepcionista ou atendedor de oficina.* — O trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daquelas ou das reparações efectuadas.

6. *Serralheiro civil.* — O trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos con-

dutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por «serralheiros de tubos» ou «tubistas».

7. *Serrador mecânico.* — O trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira, segundo as espessuras exigidas para fabricação de máquinas a produzir pela indústria metalúrgica.

8. *Torneiro mecânico.* — O trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

10. *Mecânico de aparelhos de precisão.* — O trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

11. *Verificador de produtos adquiridos.* — O trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

12. *Soldador por electro-arco ou oxiacetilénico.* — O trabalhador que, pelos processos de soldadura de electro-arco ou oxiacetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

13. *Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores.* — O trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

14. *Afinador de máquinas.* — O trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

15. *Carpinteiro de estruturas de máquinas metálicas.* — O trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

16. *Pintor.* — O trabalhador que por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categoria os trabalhadores que procedem a pinturas de automóveis.

17. *Entregador de ferramentas, materiais e produtos.* — O trabalhador que, nos armazéns, entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e *contrôle* das existências dos mesmos.

18. *Lubrificador.* — O trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

19. *Operário não especializado.* — O trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

20. *Afiador de ferramentas.* — O trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas como fresas, machos de atarraxar, caçonetas, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladores.

21. *Agente de métodos.* — O trabalhador que estuda os métodos para a execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

22. *Ajudante de lubrificador.* — O trabalhador que ajuda o lubrificador.

23. *Apontador.* — O trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes a mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

24. *Atarraxador.* — O trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

25. *Auxiliar de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.* — O trabalhador que auxilia o condutor de pontes rolantes, guinchos ou outros aparelhos de elevação e transporte na execução de manobras complexas, podendo engatar e desengatar as peças a deslocar.

26. *Controlador de qualidade.* — O trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento.

27. *Cortador ou serrador de materiais.* — O trabalhador que, manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

28. *Demonstrador.* — O trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio.

29. *Mecânico de frio ou ar condicionado.* — O trabalhador que monta e/ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e/ou de ar condicionado para instalações industriais ou outras.

30. *Montador de estruturas metálicas ligeiras.* — O trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

31. *Operador de quinadeira.* — O trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais-de-metal.

32. *Preparador de trabalho.* — O trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

33. *Serralheiro mecânico.* — O trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

34. *Soldador.* — O trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por «estanhador das linhas de montagem».

Grupo H — Electricistas

1. *Encarregado.* — O trabalhador electricista tecnicamente especializado, que, sob a orientação de um chefe de serviços ou respectivo adjunto, coordena e dirige técnica e disciplinarmente os trabalhadores da secção eléctrica.

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

3. *Oficial.* — O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução. Nos primeiros três anos de exercício da profissão é considerado de 2.ª

4. *Pré-oficial.* — O trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

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

6. *Aprendiz.* — O trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Grupo I — Construção civil

1. *Encarregado*. — O trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

2. *Arvorado*. — É o chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

3. *Pintor*. — O trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pinturas nas obras.

4. *Estucador*. — O trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5. *Carpinteiro de limpos*. — O trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

6. *Pedreiro*. — O trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

7. *Capataz*. — O trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

8. *Servente*. — O trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

9. *Auxiliar (menor)*. — O trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Grupo J — Marceneiros

1. *Colador de espumas para estofos ou colchões*. — O profissional que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas, tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

2. *Cortador/a de tecidos para colchões*. — O profissional que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

3. *Cortador/a de tecidos para estofos*. — O profissional que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

4. *Costureiro/a de colchoeiro*. — O profissional que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tal como: coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

5. *Costureiro/a controlador/a*. — O profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

6. *Costureiro/a de decoração*. — O profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como: cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

7. *Costureiro/a de estofador*. — O profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros, para *maples*, sofás, etc.

8. *Dourador de ouro de imitação*. — O profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

9. *Dourador de ouro fino*. — O profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

10. *Enchedor de colchões e almofadas*. — O profissional que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas utilizando materiais, tais como: lã, sumáuma, crinas, folhelho e outros, rematando em vários pontos.

11. *Entalhador*. — O profissional que esculpe motivos em madeira em alto-relevo ou baixo-relevo.

12. *Envernizador*. — O profissional que aplica verniz sobre superfícies de madeira; executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

13. *Estofador*. — O profissional que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

14. *Marceneiro*. — O profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

15. *Pintor-decorador*. — O profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

16. *Pintor de móveis*. — O profissional que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

17. *Polidor manual*. — O profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejado; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida; alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve; utilizando utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinças, bonecas e lixas.

18. *Polidor mecânico e à pistola*. — O profissional que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre friccionando com estes dispositivos a superfície da peça.

Grupo L — Técnicos de desenho

1. *Desenhador projectista.* — O trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

2. *Decorador projectista.* — O trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a casas de habitação, andares modelo, lojas, postos de venda, *stands*, montras, etc. Em colaboração com um responsável técnico elabora projectos, maquetas, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, compra o material de decoração; dirige os trabalhos de instalação do equipamento na obra que projectou.

3. *Desenhador maquetista especializado.* — O trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar e maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

4. *Desenhador de arte finalista especializado.* — O trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar com a técnica e o pormenor necessário, todo o trabalho de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

5. *Medidor orçamentista coordenador.* — O trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação, de materiais e de métodos de execução. Para isso, deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos, na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

6. *Maquetista coordenador.* — O trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, tendo, para o efeito, bom conhecimento das solicitações estéticas dos projectistas, quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que melhor se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

7. *Planificador.* — O trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos de exe-

cução. Tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e/ou CPM e de gráficos de barras (GANT), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

8. *Assistente operacional.* — O trabalhador que a partir do estudo e da análise de um projecto orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionamentos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação do desenvolvimento de projectos de várias actividades.

9. *Desenhador técnico.* — O trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

10. *Desenhador maquetista.* — O trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar e maquetizar material gráfico que lhe seja distribuído.

11. *Desenhador arte finalista.* — O trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar, com a técnica e pormenor necessários, trabalho de arte final, gráfico ou publicitário que lhe seja distribuído.

12. *Maquetista.* — O trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho e construção de maquetas, pode executar por si só alguns modelos ou peças simples como: escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliário, etc.

13. *Decorador.* — O trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a casas de habitação, escritórios, andares modelo, lojas, *stands*, postos de vendas, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos, ou por ele recolhidos; executa com o pormenor necessário esboços de disposição do mobiliário, carpetes, cortinas, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, etc.; pode elaborar cadernos de encargos e comprar material de decoração; consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

14. *Medidor.* — O trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho

das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente: orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamentos e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra *in loco*, autos de medição; procura ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

15. *Medidor orçamentista*. — O trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer com indicação pormenorizada todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

16. *Arquivista técnico*. — O trabalhador que arquia os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerentes ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

17. *Operador heliográfico*. — É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

18. *Tirocinante*. — O trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas.

19. *Praticante*. — O trabalhador que, sob a orientação de técnico de desenho de categoria superior, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

20. *Auxiliar de técnico de desenho*. — O trabalhador que, sob solicitação de um profissional de categoria superior, executa trabalhos auxiliares, tais como: auxiliar na construção de modelos, cartazes publicitários e especificação de materiais; decalque de desenhos, catálogos e elementos gráficos totalmente definidos.

Grupo M — Profissionais de enfermagem

1. *Enfermeiro coordenador*. — O profissional que, em conjunto com as funções técnicas respectivas, exerce a coordenação de um posto médico em que prestem serviço três ou mais profissionais de enfermagem em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos.

2. *Enfermeiro especializado*. — O profissional que, em conjunto com a habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respectivo.

3. *Enfermeiro*. — O profissional que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.

4. *Auxiliar de enfermagem*. — O profissional que exerce as funções técnicas de enfermagem com as restrições determinadas pelo título legal que o habilita.

Grupo N — Trabalhadores da indústria hoteleira

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

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

3. *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em cantinas, messes e refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e azeite.

4. *Copeiro*. — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usado no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

5. *Controlador-caixa*. — O trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas de consumos nas salas de refeições, recebimentos das importâncias respectivas, elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço e pode auxiliar nos serviços de *contrôle*.

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

7. *Cozinheiro*. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

8. *Empregado de balcão*. — O trabalhador que serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de *contrôle* necessárias.

9. *Auxiliar de cozinha*. — O trabalhador maior de 18 anos, não qualificado, que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Nota. — Todos os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação fornecida no local de trabalho gratuitamente, não podendo o valor atribuído para efeitos de descontos para a Previdência ser dedutível no salário.

Grupo O — Engenheiros e engenheiros técnicos

Ver anexo iv.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

A) Caixeiros e trabalhadores em armazém

Nível I	{ a) Praticante de 1.º ano. b) Praticante de 2.º ano. c) Praticante de 3.º ano.
Nível II	{ Caixeiro-ajudante e operador-ajudante de 1.º ano.
Nível III	{ Caixeiro-ajudante e operador-ajudante de 2.º ano.
Nível IV	{ Caixeiro-ajudante e operador-ajudante de 3.º ano.
Nível V	{ Distribuidor. Embalador. Operador de máquinas. Caixa de balcão Servente. Repositor. Montador de móveis até três anos. Assentador de revestimentos até três anos.
Nível VI	{ Caixeiro até três anos. Operador de 2.ª Montador de móveis de mais de três anos. Assentador de revestimentos de mais de três anos.
Nível VII	{ Caixeiro de três a seis anos. Propagandista. Conferente. Demonstrador. Caixeiro-viajante — com parte variável. Caixeiro de praça — com parte variável Prospecor de vendas — com parte variável. Vendedor especializado — com parte variável. Operador de 1.ª
Nível VIII	{ Caixeiro de mais de seis anos. Fiel de armazém. Caixeiro-viajante — sem parte variável. Prospecor de vendas — sem parte variável. Vendedor especializado — sem parte variável. Promotor de vendas — sem parte variável. Prospecor de vendas — sem parte variável. Expositor ou decorador. Operador especializado.
Nível IX	{ Caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Encarregado de armazém. Inspector de vendas Operador encarregado.
Nível X	{ Chefe de vendas. Chefe de compras.

Nível X	Encarregado geral. Encarregado de loja.
Nível XI	—
Nível XII	—
B), C), D) e E) Trabalhadores de escritório e correlativos	
Nível I	a) Pacote de 1.º ano b) Pacote de 2.º ano. c) Pacote de 3.º ano.
Nível II	Estagiário de 1.º ano. Dactilógrafo de 1.º ano.
Nível III	Estagiário de 2.º ano. Dactilógrafo de 2.º ano. Auxiliar ou servente de limpeza.
Nível IV	Estagiário de 3.º ano. Dactilógrafo de 3.º ano.
Nível V	Contínuo até 21 anos Porteiro até 21 anos.
Nível VI	Escriturário até três anos. Recepcionista estagiário (mais de 21 anos). Operador de máquinas de contabilidade — estagiário. Perfurador-verificador estagiário. Telefonista de 2.º. Guarda. Contínuo (mais de 21 anos). Porteiro (mais de 21 anos).
Nível VII	Escriturário de três a seis anos. Cobrador (até três anos). Recepcionista de 2.º. Esteno-dactilógrafa em língua portuguesa. Operador de máquinas de contabilidade (até três anos). Perfurador-verificador (até três anos). Operador mecanográfico estagiário. Telefonista de 1.º.
Nível VIII	Escriturário (mais de seis anos). Cobrador (mais de três anos). Recepcionista de 1.º. Caixa (de escritório). Esteno-dactilógrafa em línguas estrangeiras. Operador de máquinas de contabilidade (até três anos). Perfurador-verificador (mais de três anos). Operador mecanográfico (até três anos). Operador de computadores estagiário. Programador mecanográfico estagiário.
Nível IX	Correspondente em línguas estrangeiras Subchefe de secção. Escriturário especializado.

Nível IX	Operador mecanográfico (mais de três anos). Operador de computador (até três anos). Programador mecanográfico (até três anos).
Nível XI	Chefe de secção. Guarda-livros. Operador computador (mais de três anos). Programador mecanográfico (mais de três anos). Programador estagiário.
Nível XII	Analista de sistemas. Programador. Programador analista. Secretária de direcção. Categorias superiores

F) Motoristas

Nível I	—
Nível II	—
Nível III	—
Nível IV	—
Nível V	—
Nível VI	—
Nível VII	Motorista de ligeiros.
Nível VIII	Motorista de pesados.
Nível IX	—
Nível X	—
Nível XI	—
Nível XII	—

G) Metalúrgicos

Nível I	a) Aprendiz de 1.º ano. b) Aprendiz de 2.º ano. c) Aprendiz de 3.º ano.
Nível II	Aprendiz de 4.º ano.
Nível III	Praticante de 1.º ano.
Nível IV	Praticante de 2.º ano.

Nível V	Servente Operário não especializado. Apontador (até um ano).
Nível VI	Lubrificador. Entregador de ferramentas, materiais e produtos. Atarraxador. Serrador mecânico. Montador de estruturas metálicas ligeiras. Mecânico de aparelhos de precisão de 3. ^a Verificador de produtos adquiridos (até um ano). Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 3. ^a Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Serralheiro civil de 3. ^a Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a Mecânico de automóveis de 3. ^a Mecânico de frio ou ar condicionado de 3. ^a Afinador de máquinas de 3. ^a Carpinteiro de moldes ou modelos de 3. ^a Afiador de ferramentas de 2. ^a Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 2. ^a Cortador ou serrador de materiais de 2. ^a Operador de quinadeira de 2. ^a Pintor de 2. ^a Soldador de 2. ^a Controlador de qualidade (até um ano).
Nível VII	Afiador de ferramentas de 1. ^a Afinador de máquinas de 1. ^a e 2. ^a Afinador, reparador e montador de bicicletas de 2. ^a Apontador (mais de um ano). Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de estruturas metálicas e estruturas de máquinas de 1. ^a Demonstrador de máquinas e equipamentos. Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a Mecânico de automóveis de 2. ^a Mecânico de frio ou ar condicionado de 2. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a Operador de quinadeira de 1. ^a Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Pintor de 1. ^a Soldador de 1. ^a Cortador e serrador de materiais de 1. ^a Carpinteiro de moldes ou modelos de 2. ^a
Nível VIII	Controlador de qualidade (mais de um ano). Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano). Soldador por electroarco ou oxiacetileno de 1. ^a

Nível VIII	Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Recepcionista ou atendedor de oficinas. Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Mecânico de frio ou ar condicionado de 1. ^a Afinador de máquinas de 1. ^a Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a
Nível IX	Agente de métodos. Preparador de trabalho.
Nível X	Encarregado.

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais de lubrificador, entregador de ferramentas, materiais ou produtos, atarraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível IV), que durante o tempo de prática se regularão pelo quadro seguinte:

Nível:

- I — c) 1.º ano.
- II — 2.º ano ou 17 anos de idade.
- III — 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade

H) Electricistas

Nível I	Aprendiz.
Nível II	Ajudante de 1.º ano.
Nível III	Ajudante de 2.º ano.
Nível IV	—
Nível V	Pré-oficial de 1.º ano.
Nível VI	Pré-oficial de 2.º ano.
Nível VII	Oficial de 2. ^a
Nível VIII	Oficial de 1. ^a
Nível IX	Chefe de equipa.
Nível X	Encarregado.
Nível XI	—
Nível XII	—
I) Construção civil	
Nível I	—

Nível II	Auxiliar menor de 1.º ano.
Nível III	Auxiliar menor de 2.º ano.
Nível IV	—
Nível V	Servente.
Nível VI	—
Nível VII	Pintor de 2.ª Estucador de 2.ª Carpinteiro de limpos de 2.ª Pedreiro de 2.ª Capataz.
Nível VIII	Pintor de 1.ª Estucador de 1.ª Carpinteiro de limpos de 1.ª Pedreiro de 1.ª Arvorado.
Nível IX	Encarregado de 2.ª
Nível X	Encarregado de 1.ª
Nível XI	—
Nível XII	—

J) Marceneiros

Nível I	a) Aprendiz de 1.º ano. b) Aprendiz de 2.º ano. c) Aprendiz de 3.º ano.
Nível II	Aprendiz de 4.º ano.
Nível III	Praticante de 1.º ano. Praticante de 2.º ano.
Nível IV	Colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª Cortador de tecidos para colchões de 2.ª Costureira de colchões de 2.ª Enchedor de colchões e almofadas de 2.ª
Nível V	Colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª Cortador de tecidos para colchões de 1.ª Costureira de colchoeiro de 1.ª Enchedor de colchões e almofadas de 1.ª Cortador de tecidos para estofos de 2.ª Costureira controladora de 2.ª Costureira de estofador de 2.ª Dourador de ouro de imitação de 2.ª Envernizador de 2.ª Polidor mecânico e à pistola de 2.ª Costureira de decoração de 2.ª

Nível VI	Cortador de tecidos para estofos de 1.ª Costureira controladora de 1.ª Costureira de decoração de 1.ª Costureira de estofador de 1.ª Dourador de ouro de imitação de 1.ª Envernizador de 1.ª Polidor mecânico e à pistola de 1.ª Estofador de 2.ª Polidor manual de 2.ª Pintor de móveis de 2.ª Marceneiro de 2.ª
Nível VII	Estofador de 1.ª Marceneiro de 1.ª Pintor de móveis de 1.ª Polidor manual de 1.ª Dourador de ouro fino de 2.ª Entalhador de 2.ª Pintor-decorador de 2.ª
Nível VIII	Dourador de ouro fino de 1.ª Entalhador de 1.ª Pintor-decorador de 1.ª

Nota. — As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais de colador de espumas para estofos ou colchões, cortador de tecidos para colchões, costureira de colchoeiro, enchedor de colchões e almofadas (níveis IV e V), que durante o tempo de prática se regularão pelo quadro seguinte:

Nível:

- I — c) 1.º ano.
- II — 2.º ano ou 17 anos de idade.
- III — 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade.

L) Técnicos de desenho

Nível I	Praticante de 1.º ano.
Nível II	Praticante de 2.º ano.
Nível III	Praticante de 3.º ano.
Nível IV	Tirocinante de 1.º ano. Operador heliográfico até três anos.
Nível V	Arquivista técnico até três anos. Operador heliográfico de mais de três anos. Tirocinante de 2.º ano.
Nível VI	Arquivista técnico de mais de três anos Auxiliar técnico de desenho.
Nível VII	Desenhador técnico até três anos. Desenhador maquetista até três anos. Desenhador arte finalista até três anos. Maquetista até três anos. Medidor até três anos. Medidor orçamentista até três anos. Decorador até três anos.
Nível VIII	Desenhador técnico de mais de três anos. Desenhador maquetista de mais de três anos.

Nível VIII	Desenhador arte finalista de mais de três anos. Maquetista de mais de três anos. Medidor de mais de três anos. Medidor orçamentista de mais de três anos. Decorador de mais de três anos.
Nível XI	Desenhador projectista. Decorador projectista. Desenhador maquetista especializado. Desenhador arte finalista especializado. Planificador. Assistente operacional. Medidor orçamentista coordenador. Maquetista coordenador.

M) Pessoal de enfermagem

Nível I	—
Nível II	—
Nível III	—
Nível IV	—
Nível V	—
Nível VI	—
Nível VII	Auxiliar de enfermagem.
Nível VIII	Enfermeiro.
Nível IX	Enfermeiro com especialidade.
Nível X	Enfermeiro coordenador.
Nível XI	—
Nível XII	—

N) Indústria hoteleira

Nível I	—
Nível II	—
Nível III	—
Nível IV	Empregado de balcão. Despenseiro Auxiliar de cozinha. Empregado de refeitório. Copeiro.
Nível V	Controlador caixa.

Nível VI	Cozinheiro de 2.ª
Nível VII	Ecónomo.
Nível VIII	Cozinheiro de 1.ª
Nível IX	—
Nível X	Encarregado de refeitório.
Nível XI	—
Nível XII	—

ANEXO III

A — Tabela geral de remunerações mínimas

Níveis	Grupos	
	I	II
I:		
a)	3 000\$00	3 400\$00
b)	3 400\$00	3 800\$00
c)	3 800\$00	4 200\$00
II	4 300\$00	4 700\$00
III	4 650\$00	5 200\$00
IV	5 150\$00	5 700\$00
V	5 600\$00	6 200\$00
VI	6 350\$00	7 000\$00
VII	6 900\$00	7 500\$00
VIII	7 400\$00	8 000\$00
IX	7 900\$00	8 500\$00
X	9 000\$00	9 500\$00
XI	9 750\$00	10 250\$00
XII	10 750\$00	11 250\$00

Observações

a) A tabela do grupo I abrange as entidades patronais que na média dos três últimos anos pagaram até 30 000\$ anuais de contribuição industrial.

b) A tabela do grupo II abrange as entidades patronais que na média dos três últimos anos pagaram mais de 30 000\$ anuais de contribuição industrial.

c) As entidades patronais isentas de pagamento de contribuição industrial serão incluídas no grupo que lhes caberia no caso de não estarem nessa situação. Quando a contribuição industrial ainda não tenha sido fixada, serão incluídas na tabela do grupo I.

ANEXO IV

Engenheiros e engenheiros técnicos

A — Definição de funções e carreira profissional

1. A definição de funções técnicas e hierárquicas na empresa deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2. O grau académico nunca deve sobrepor-se ao nível técnico demonstrado, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

3. No provimento dos lugares para os quais se exige a qualificação técnica de engenharia dar-se-á

preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios, pela ordem enumerada:

- a) Maior aptidão e competência no desempenho das funções profissionais;
- b) Antiguidade.

4. Deverão ser anuladas as limitações profissionais puramente administrativas e burocráticas. A trabalho equivalente deverá sempre corresponder remuneração igual.

5. Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um grau de responsabilidade mais elevado ou a um nível superior do mesmo.

Técnico de engenharia. — Neste grupo estão integrados os profissionais com um curso superior de engenharia diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas e todos aqueles que, não possuindo a referida habilitação académica, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia. Os técnicos de engenharia exercem a sua actividade no âmbito de um dos grupos discriminados abaixo:

Grupo I

Este grupo deve ser considerado como base de especialização dos técnicos de engenharia. A permanência neste grupo não deverá exceder três anos, a partir do início do exercício da sua actividade profissional, depois de concluído o curso.

Expirado este período de tempo, deve ser transferido para um dos grupos seguintes.

Este grupo será desdobrado em três subgrupos — A, B e C —, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

- Subgrupo A — no primeiro ano;
- Subgrupo B — no segundo ano;
- Subgrupo C — no terceiro ano.

Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no subgrupo A.

Grupo II

Integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

1. Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processos. Não exercem funções de chefia e/ou coordenação;
2. Trabalhos parciais integrados num grupo de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico. Não exercem funções de chefia e/ou coordenação;
3. Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia. Não exercem funções de chefia e/ou coordenação.

Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico, re-

cebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos.

Não têm funções de chefia e/ou coordenação.

A permanência neste grupo não deve exceder dois anos.

Expirado este período de tempo, o profissional deve transitar para um dos grupos de responsabilidade seguintes.

Grupo III

Estão integrados neste grupo os profissionais que exercem a sua actividade com uma das seguintes características:

1. Executam funções globais em sector específico da empresa. Exercem funções de chefia e/ou coordenação sobre esse sector;
2. Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente estes trabalhos, pelos quais são responsáveis;
3. Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e/ou coordenação.

Este grupo de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa e tomadas frequentes de decisão.

Grupo IV

Incluem-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

1. Funções de chefia e/ou coordenação em vários sectores das empresas;
2. Direcção técnico-administrativa e/ou comercial da empresa;
3. Direcção técnica da empresa.

Este grupo caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ramo de engenharia:

Planeamento de projectos a curto prazo;
Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

Grupo V

Estão incluídos neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade como director-geral da empresa.

Este grupo caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvam grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos somente a política global e *contrôle* financeiro.

O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções.

Coordena para atingir os objectivos gerais do programa, sujeitos à política global da empresa.

B — Tabela salarial

Grupos de responsabilidade	Remunerações
Grupo I:	
Subgrupo A	13 000\$00
Subgrupo B	14 000\$00
Subgrupo C	15 000\$00
Grupo II	17 000\$00
Grupo III	20 000\$00
Grupo IV	(a)
Grupo V	(a)

(a) Remunerações a manter aos níveis actuais, sem prejuízo de reclassificações a efectuar em cada empresa de acordo com a definição das funções.
O limite máximo de remunerações destes profissionais depende da legislação a promulgar pelo Governo.

Nota. — 1) Os técnicos de engenharia ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de 150\$/mês

2) Consideram-se ligados ao sector de vendas os técnicos de engenharia que dirigem a venda ou vendem mercadorias cujas características e/ou funcionamento exigem conhecimentos técnicos.

ANEXO V

A — Associações

Associação dos Comerciantes de Artigos Funerários e Religiosos do Distrito de Lisboa.
Associação dos Comerciantes de Apresto Marítimos, Cordoaria e Sacaria de Lisboa.
Associação dos Comerciantes de Armeiros, Bicicletas, Artigos de Desporto, Drogarias e Perfumarias, Papelarias, Artigos de Escritório, Quinquilharias, Brinquedos, Artesanato e Tabacarias de Lisboa.
Associação dos Comerciantes de Equipamentos Científicos do Distrito de Lisboa.
Associação dos Comerciantes de Vestuário, Calçado e Artigos de Pele do Distrito de Lisboa.
Associação dos Comerciantes de Ferro, Ferragens e Metais do Distrito de Lisboa.
Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa.
Associação dos Comerciantes de Materiais de Construção de Lisboa.
Associação dos Comerciantes de Produtos Hortícolas, Frutas, Flores, Sementes, Plantas, Peixe e Criação do Distrito de Lisboa.
Associação dos Comerciantes Revendedores de Lotaria de Lisboa.
Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul (Secção Distrital de Lisboa).
Associação dos Comerciantes de Combustíveis Domésticos do Distrito de Lisboa.
Associação dos Comerciantes de Máquinas e Acessórios do Distrito de Lisboa.
(Estas integradas na União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa.)

Grémio do Comércio do Concelho de Alenquer.
Grémio do Comércio do Concelho de Loures.
Grémio do Comércio do Concelho da Lourinhã.
Grémio do Comércio do Concelho de Mafra.
Grémio do Comércio do Concelho de Oeiras.
Grémio do Comércio do Concelho de Sintra.
Grémio do Comércio dos Concelhos de Torres Vedras, Cadaval e Sobral de Monte Agraço.

Grémio do Comércio do Concelho de Cascais.
Grémio do Comércio dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos.
Associação dos Comerciantes do Concelho de Loures.
Associação dos Comerciantes do Concelho de Mafra.
Associação Comercial do Concelho de Oeiras (em organização).
Associação dos Comerciantes do Concelho de Sintra.
Associação Comercial dos Concelhos de Oeste (Torres Vedras, Cadaval e Sobral de Monte Agraço).
Associação Comercial do Concelho de Cascais.
Associação de Comerciantes dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos.
Grémio do Comércio do Concelho da Azambuja (por não estar ainda constituído em associação).
Grémio do Comércio do Concelho da Lourinhã (por não estar ainda constituído em associação).

[Estes integrados na Federação das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa (em organização).]

B — Sindicatos

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa.
Sindicato Nacional dos Electricistas do Distrito de Lisboa.
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa.
Sindicato dos Contínuos, Porteiros e Profissões Similares do Distrito de Lisboa.
Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares.
Sindicato dos Técnicos e Operários Metalúrgicos e Metal-Mecânicos do Distrito de Lisboa.
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Madeiras do Distrito de Lisboa.
Sindicato dos Profissionais da Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Lisboa.
Sindicato Nacional dos Rodoviários do Distrito de Lisboa.
Sindicato Nacional dos Profissionais de Enfermagem do Distrito de Lisboa.
Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho.
Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa.
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul.
Sindicato dos Engenheiros da Região Sul.

Os outorgantes:

Em representação das associações integradas na União das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa, descritas no anexo v do contrato colectivo de trabalho:

Manuel Cerejeira Torres.
Miguel Rodrigues Fatal.
Jaime Rodrigues.
Raimundo Luis Silva Frazão.
António Baptista Carvalho Cardoso.
José Afonso Duarte.

Lisboa, 16 de Junho de 1976.

Os outorgantes:

Em representação das associações integradas na Federação das Associações de Comerciantes do Distrito de Lisboa (em organização), descritas no anexo v do contrato colectivo de trabalho:

Manuel Justino Soares Teles.
João Pinto Marques.

Lisboa, 16 de Junho de 1976.

Os sindicatos outorgantes:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:

Alfredo Rocha Alves.

Pelo Sindicato dos Profissionais da Indústria Hoteleira e Similares do Distrito de Lisboa:

Manuel do Nascimento Exposto Pinto.

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

Armindo Barata Silva.

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:

Divis dos Santos Curado.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa:

Abílio Duarte Pereira.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

António Maria Quintas.

Pelo Sindicato dos Técnicos e Operários Metalúrgicos e Metalomecânicos do Distrito de Lisboa:

José Ramos da Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Madeiras do Distrito de Lisboa:

*Manuel Augusto Correia Nunes.
José Avelino de Amorim Cabral.*

Pelo Sindicato Nacional dos Rodoviários do Distrito de Lisboa (a):

Diamantino Sérgio Vieira.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Enfermagem do Distrito de Lisboa:

Maria Manuela Nunes.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Desenho (a):

Vitor Manuel Pina Reis.

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

Elói José dos Santos.

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

José Miguel Pereira Ferreira da Costa.

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

Carlos Alberto da Silva Narciso Martins.

Pelo Sindicato Nacional dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa (a):

*Elói José dos Santos.
Vitor Manuel Pereira.*

(a) Assinou com ressalvas que constam do processo.

Depositado em 12 de Julho de 1976, a fl. 12 do livro n.º 1, com o n.º 59, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

ACT de Vigilância e Prevenção entre o Sindicato dos Serviços de Portaria, Limpeza, Vigilância e Actividades Similares e outros e várias entidades patronais

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho obriga todas as entidades patronais signatárias, mesmo constituídas sob a forma cooperativa, cuja actividade seja a prestação de serviços de vigilância e prevenção, qualquer que seja o local de exercício da actividade e que tenham ao seu serviço trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, e esses mesmos trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entra em vigor a partir do dia 1 de Outubro de 1975 e terá a vigência de um ano.

2 — Qualquer alteração não entrará em vigor antes do fim daquele prazo e de decorridos cento e vinte dias após a apresentação da proposta de revisão.

Cláusula 3.ª

Admissão

1 — A idade mínima de admissão é:

Profissionais de vigilância e cobradores — 21 anos;

Contínuos — 18 anos;

Profissionais de escritório e telefonistas — 16 anos.

2 — As habilitações mínimas exigíveis são as seguintes:

Para profissionais de escritório e cobradores, o curso geral do comércio, curso geral dos liceus ou equivalente, e para as restantes categorias profissionais as habilitações mínimas exigíveis por lei.

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

4 — A admissão em tempo parcial só poderá existir:

- Para complemento de turnos e substituições durante impedimentos prolongados (doenças, férias) dos substituídos;
- O pessoal em complemento de turnos não poderá perfazer mais de vinte e quatro horas semanais, excepto em circunstâncias imprevisíveis e plenamente justificáveis, comunicadas, por escrito, ao sindicato;
- Em qualquer dos casos, será obrigatório dar preferência a trabalhadores na situação de desemprego.

5 — Em casos de necessidade imposta por contratos temporários, a entidade patronal pode admitir para

esses serviços e mediante documento escrito trabalhadores cujo contrato de trabalho caducará no momento em que cessar o serviço que justificou a sua admissão; se o contrato ultrapassar o prazo inicialmente previsto e continuar a ser necessário serviço para que o trabalhador foi contratado, este manter-se-á ao trabalho como efectivo, salvo o disposto na lei.

Cláusula 4.ª

Acesso

1 — No provimento de lugares, as entidades patronais deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço.

2 — Os estagiários e dactilógrafos, quando atinjam 21 ou perfaçam três anos na categoria, serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de, quanto aos dactilógrafos, poderem continuar a desempenhar as mesmas funções.

3 — Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão automaticamente às categorias seguintes logo que perfaçam três anos na respectiva categoria.

4 — Para os efeitos do número anterior, os operadores de máquinas de contabilidade, sendo equiparados a segundos-escriturários, passarão a vencer como primeiros-escriturários após três anos de permanência na categoria.

5 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo tenham três ou mais anos de permanência numa destas categorias passarão automaticamente à categoria imediata.

6 — As formas de acesso e condições da promoção dos electricistas são as constantes do contrato colectivo de trabalho para os importadores de material electrónico.

7 — Os paquetes, contínuos, guardas, porteiros e telefonistas, logo que tenham obtido as habilitações exigidas na cláusula 3.ª, ingressarão no quadro dos profissionais de escritório, dentro dos três meses subsequentes.

8 — Os paquetes que não tenham passado a profissionais de escritório, logo que atinjam 18 anos de idade passarão a contínuos.

Cláusula 5.ª

Dotações mínimas

1 — Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, competindo-lhe coordenar a actividade do grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo.

2 — Para os efeitos do número anterior, quando o trabalhador desempenha, por mais de doze meses, as funções de chefe de grupo, a retribuição de chefia

ser-lhe-á definitivamente integrada na retribuição mensal.

3 — Qualquer alteração de chefia de grupo ou modificação do número dos seus elementos será previamente dada a conhecer à comissão de delegados sindicais, que sobre a mesma se deverá pronunciar.

4 — Quando for rescindido com o cliente o contrato de prestação de serviços em que o trabalhador exercia funções de chefe de grupo, aquele poderá ser transferido para chefiar outro grupo de vigilantes, desde que a transferência não lhe determine prejuízos grandes devidamente justificados e aceites pela comissão de delegados sindicais.

5 — Cada supervisor terá um mínimo de dez e um máximo de quinze locais a inspeccionar; em casos especiais, devidamente justificados e com o acordo prévio da comissão de delegados sindicais, poderá existir um supervisor para um mínimo de locais de trabalho inferior a dez.

6 — Nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais, em cada secção é obrigatória a atribuição a um deles da categoria de chefe de secção ou equiparado.

Cláusula 6.ª

Período experimental

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

2 — Decorridos os primeiros quinze dias e até ao termo dos primeiros trinta dias para os trabalhadores que já tenham exercido a profissão, ou até ao termo dos primeiros sessenta dias para os restantes, poderá ser invocada como motivo atendível para a cessação do contrato, nos termos do disposto no capítulo V do Decreto-Lei n.º 372-A/75, a inaptidão do trabalhador para o posto de trabalho ou cargo para que foi contratado.

3 — Se a admissão se tornar definitiva, a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início da prestação do trabalho.

Cláusula 7.ª

Horário de trabalho

Arbitragem (controvertida).

Cláusula 8.ª

Trabalho extraordinário

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

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

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

- a) Se for diurno, 50 %;
- b) Controvertida (arbitragem);
- c) Se for prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, 200 %.

4 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

Cláusula 9.ª

Trabalho nocturno

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

2 — Controvertida (arbitragem).

Cláusula 10.ª

Trabalho por turnos

1 — A adopção de turnos fixos ou rotativos depende do que constar no contrato celebrado com o cliente e, na sua falta, deverá ser ouvida a comissão de delegados sindicais, que sobre o assunto se deverá pronunciar.

2 — A transformação de sistemas de turnos, nos casos em que não seja impedida pelo contrato com o cliente, depende da vontade dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 11.ª

Mudança de local de trabalho

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

- a) Houver rescisão do contrato entre a empresa e o cliente;
- b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível, sem prejuízo para terceiros — trocas de posto de trabalho;
- c) O cliente expressamente solicite a substituição do trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;
- d) Houver manifesta conveniência para o serviço e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador transferido.

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

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

4 — Sempre que a transferência resulte de rescisão do contrato com o cliente e houver prejuízos de ordem material para o trabalhador, deve a empresa compensá-lo desses prejuízos.

5 — Sempre que em processo disciplinar se averigüe a existência de justa causa de despedimento, poderá ser decidido, se as circunstâncias o aconselharem, a aplicação da pena de transferência de local de trabalho, devendo tal decisão ser precedida de audiência obrigatória da comissão de delegados sindicais e ter em conta os prejuízos materiais resultantes da transferência, para efeitos de escolha de novo local de trabalho.

6 — Em todos os casos de transferência de local de trabalho não abrangidos no número anterior, poderá a comissão de delegados sindicais, por iniciativa própria ou do trabalhador, pedir a reapreciação da decisão.

Cláusula 12.ª

Retribuição

Controvertida (arbitragem).

Cláusula 13.ª

13.º mês

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 20 de Dezembro de cada ano um subsídio correspondente à retribuição base mensal.

2 — Para os trabalhadores que, para além da retribuição base, auferem comissões, o subsídio será equivalente à retribuição base mensal acrescida da média mensal das comissões, mas com o limite da retribuição mais elevada constante da tabela salarial.

3 — O trabalhador que ainda não tenha um ano de serviço receberá o correspondente à proporcionalidade com os meses de trabalho, desde que tenha excedido o período experimental.

4 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção com os meses de serviço.

5 — No caso de rescisão por parte da entidade patronal sem que se prove justa causa este subsídio será pago na íntegra.

Cláusula 14.ª

Diuturnidades

Controvertida (arbitragem).

Cláusula 15.ª

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a gozar anualmente trinta dias de férias.

2 — No ano da admissão, após o decurso do período experimental, o trabalhador tem direito ao período de férias equivalente a dois dias e meio por cada

mês completo de antiguidade, contada até 31 de Dezembro desse ano, com o acerto para a unidade imediatamente superior, para efeito do gozo de férias.

3 — No caso previsto no número anterior se o trabalhador se despedir sem justa causa ou for despedido com justa causa, a entidade patronal poderá descontar-lhe a importância correspondente às férias relativas aos meses ulteriores à cessação do contrato, até 31 de Dezembro.

4 — O estabelecido nos anteriores n.ºs 1 e 2 aplicar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 1976.

5 — Em 1975, os trabalhadores admitidos até à entrada em vigor deste acordo gozarão um período de férias correspondente a dois dias e meio por cada mês completo de antiguidade, contada até 31 de Dezembro, mas com o limite de quinze dias.

Cláusula 16.ª

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio correspondente à retribuição do período de férias, abrangendo a retribuição base e a retribuição média das comissões, com o limite previsto no n.º 2 da cláusula 13.ª

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição do período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como à retribuição e ao subsídio proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação.

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

Cláusula 17.ª

Feridos

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, feriado municipal, 15 de Agosto, 1 de Novembro e 25 de Dezembro.

2 — Para atribuição do feriado municipal, os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal de Lisboa ou Porto, conforme a delegação da empresa a que estejam adstritos.

Cláusula 18.ª

Conceito de faltas

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos

serão adicionados contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

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

Cláusula 19.ª

Faltas justificadas

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões de delegados sindicais nos termos da Lei Sindical;
- c) Casamento, durante duas semanas;
- d) Falecimento do cônjuge ou de pessoa com quem o trabalhador vivesse maritalmente, descendentes, ascendentes, adoptantes ou adoptados e respectivos afins, durante quatro dias;
- e) Falecimento de colaterais até ao 2.º grau e respectivos afins, durante três dias;
- f) Falecimento de outros familiares até ao 4.º grau da linha colateral, durante um dia;
- g) Prestação de provas de exame em estabelecimentos de ensino oficial, no próprio dia e véspera;
- h) Doação de sangue, durante o dia de doação;
- i) Mudança de residência, durante um dia.

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

Cláusula 20.ª

Consequência das faltas

1 — As faltas justificadas nos termos das alíneas da cláusula anterior não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo quanto aos dadores de sangue remunerados.

2 — As faltas prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

3 — As faltas injustificadas dão direito à entidade patronal a descontá-las na retribuição, ou, se o trabalhador, comunicando-o por escrito, o preferir, no período de férias imediato à razão de um dia de férias por cada falta, até ao máximo de um terço

das férias, abdicando as entidades patronais do direito de descontarem, nos termos do artigo 68.º do Regime Jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, um dia de férias por cada três dias de faltas injustificadas.

4 — As faltas não justificadas não são descontadas na antiguidade do trabalhador; poderão, no entanto, dar lugar à aplicação de sanções obrigatoriamente apreciadas em processo disciplinar quando:

- a) O trabalhador der cinco faltas seguidas ou dez alternadas;
- b) Se verificar que qualquer número de faltas dadas, ainda que inferior às indicadas na alínea anterior, causou sérios prejuízos.

§ 1.º No caso de a entidade patronal não aceitar a justificação apresentada pelo trabalhador, tem este o direito de levar o caso ao conhecimento da comissão de delegados sindicais, que se pronunciará.

§ 2.º Para apreciação da gravidade dos prejuízos referidos na alínea b) do n.º 4 deverá ser ouvida a comissão sindical.

Cláusula 21.ª

Impedimentos prolongados

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer 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 acordo colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2 — A suspensão do contrato, a que as situações previstas no número anterior dão lugar, será regulada nos termos estabelecidos na lei geral.

Cláusula 22.ª

Garantias gerais dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de infuir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo sério devidamente justificado;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;

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

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

2 — 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 no n.º 5 da cláusula 24.ª

Cláusula 23.ª

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores devem dar cumprimento a todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, das normas constantes do presente acordo colectivo e da legislação em vigor.

Cláusula 24.ª

Despedimento por iniciativa da entidade patronal

1 — Sob pena de nulidade, o despedimento por iniciativa da entidade patronal tem de ser precedido de processo disciplinar em que fique provada a existência de justa causa.

2 — Antes da decisão do processo disciplinar, cujos termos vão regulados em anexo, será obrigatoriamente ouvida a comissão de delegados sindicais.

3 — Após ser proferida a decisão do processo disciplinar, deve a comissão de delegados sindicais emitir obrigatoriamente parecer sobre a mesma.

4 — Se for aplicada a pena de despedimento e o trabalhador obtiver sentença judicial que declare a inexistência de justa causa, tem direito a receber as remunerações relativas ao período decorrido e a ser reintegrado no exercício das suas funções sem perda de quaisquer direitos.

5 — Se o trabalhador não se apresentar ao serviço no prazo de quinze dias após o trânsito em julgado ou nesse prazo declarar expressamente não desejar ser reintegrado, tem direito, em substituição da reintegração, à indemnização de [...] (controvertido) arbitragem].

Cláusula 25.ª

Despedimento por iniciativa do trabalhador

1 — A rescisão com justa causa dá lugar ao recebimento de indemnização estipulada no n.º 5 da cláusula anterior.

2 — A rescisão do contrato sem justa causa antes de decorridos trinta dias a partir da data de reintegração do trabalhador é considerada recusa de reintegração para os efeitos do n.º 5 da cláusula anterior.

3 — A rescisão sem justa causa fora das situações previstas nos números anteriores dá lugar a aviso prévio, e na sua falta à indemnização estabelecida na lei, até ao limite de um mês.

Cláusula 26.ª

Transmissão do estabelecimento

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

Cláusula 27.ª

Direitos especiais dos trabalhadores

Além do estipulado no presente acordo colectivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez as mulheres que desempenham tarefas clinicamente desaconselháveis (designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias ou ambiente tóxico) para o seu estado serão transferidas para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Uma licença de sessenta dias por ocasião do parto (antes ou depois), sem perda da retribuição;
- c) Uma licença até trinta dias por motivo de aborto, desde que clinicamente aconselhado, sem perda da retribuição;
- d) Dois períodos de meia hora ou um de uma hora por dia, sem perda da retribuição, para aleitamento dos seus filhos;
- e) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;
- f) Dispensa para consultas pré-natais durante a hora de serviço, sem perda de retribuição, até duas ausências por mês, devendo avisar da falta com dois dias de antecedência, salvo casos de urgência;
- g) Não serem despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal.

Cláusula 28.ª

Direitos do trabalhador na doença

Controvertida (arbitragem).

Cláusula 29.ª

Direito do trabalhador sinistrado do trabalho

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

2 — Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria, e havendo incapacidade permanente para o trabalho, a entidade patronal obriga-se a manter e actualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida pelo trabalhador da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3 — Controvertida (arbitragem).

4 — Controvertida (arbitragem).

§ único. Para efeito de apreciação da possibilidade da manutenção ou da reconversão previstas no n.º 1, deverá obrigatoriamente a entidade patronal no prazo de trinta dias, a contar do conhecimento do resultado do exame médico final, ouvir a comissão de delegados sindicais, a qual, no prazo de quinze dias, deverá pronunciar-se por escrito.

Cláusula 30.ª

Sanções disciplinares

A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- c) Transferência do local de trabalho nos termos do n.º 5 da cláusula 11.ª;
- d) Despedimento.

Cláusula 31.ª

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas, e como tal sujeitas aos respectivos regimes legais, as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representa:

- a) Houver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência;

- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, de delegado sindical ou de delegado de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

§ único. Igual presunção é considerada nos seis meses seguintes ao regresso do trabalhador, após impedimento superior a trinta dias, por cumprimento do serviço militar, acidente no trabalho e doença profissional.

Cláusula 32.ª

Manutenção de direitos

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

2— As entidades patronais deverão reestruturar no prazo de sessenta dias, sem prejuízo dos direitos adquiridos em matéria de remunerações, os quadros de pessoal de acordo com as tarefas desempenhadas pelos trabalhadores e com as definições de categorias constantes deste acordo colectivo.

Cláusula 33.ª

Elaboração de quadros do pessoal

1— As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e remeter ao Ministério do Trabalho, em triplicado, com cópia aos sindicatos, até trinta dias após a entrada em vigor do presente acordo colectivo de trabalho e, nos anos seguintes, durante o mês de Janeiro, um quadro de pessoal ao serviço e pelo mesmo acordo abrangido, agrupado por estabelecimentos e, dentro destes, por categorias, do qual constem, em relação a cada trabalhador, os seguintes elementos:

Nome completo, residência, número de sócio do sindicato e de inscrição na caixa de previdência, datas de nascimento, admissão e última promoção, categoria e ordenado.

2— Das relações devolvidas pelo Ministério do Trabalho, depois de visadas, uma será afixada em lugar bem visível do principal estabelecimento da entidade patronal e outra enviada ao sindicato mais representativo, que enviará fotocópias aos restantes.

Cláusula 34.ª

Quotização sindical

1— As entidades patronais abrangidas por este acordo obrigam-se a liquidar aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 do mês seguinte, as verbas correspondentes à quotização sindical do mês anterior, respeitante aos trabalhadores neles inscritos como associados.

2— Para os efeitos do número anterior, as entidades patronais reduzirão aos trabalhadores sindicali-

zados, no momento do pagamento do vencimento, o valor da respectiva quotização e enviarão aos sindicatos o montante assim apurado acompanhado de nota discriminativa.

ANEXO I

Processo disciplinar

1— As sanções disciplinares aplicam-se mediante a organização de processo disciplinar escrito.

2— O processo disciplinar deve ser iniciado nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção, podendo o trabalhador ser suspenso da prestação do trabalho, sem perda da remuneração, se isso se afigurar conveniente.

3— Iniciado o processo disciplinar, deverá o instrutor nomeado pela entidade patronal proceder a averiguações no sentido de apurar se há ou não indícios de falta.

4— Em caso afirmativo, elaborará nota de culpa com descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, a qual, se for aceite pela entidade patronal, será notificada àquele, com termo de entrega, ou por correio registado com aviso de recepção.

5— 1. O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa e oferecer prova, por escrito, no prazo de quinze dias.

2. O trabalhador poderá apresentar até cinco testemunhas por cada facto da nota de culpa e requerer outras diligências que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

6— Recebida a defesa do trabalhador, deverão ser ouvidas todas as testemunhas indicadas e realizadas as demais diligências requeridas.

7— Finda a instrução e junto o cadastro disciplinar do trabalhador, o processo, ou cópia sua, será apresentado à comissão sindical, Intersindical, de *contrôle* da produção ou ao delegado sindical, se existirem e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, se aqueles órgãos não existirem na empresa.

8— No prazo de sete dias após a recepção do processo, a entidade a quem foi remetido deve pronunciar-se, por escrito, sobre o seu conteúdo.

9— Após a devolução, será elaborado um relatório de que constem todos os factos apurados, bem como outros factos constantes do processo e que se mostrem relevantes, e as conclusões do instrutor.

10— 1. Na aplicação de sanções devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso, nomeadamente as possibilidades de recuperação do trabalho.

2. Por isso, quando houver lugar à aplicação da pena de despedimento, a decisão final só pode ser proferida depois de decorridos quinze dias após a devolução do processo pela entidade referida no n.º 7.

11 — A sanção aplicada deve ser comunicada ao trabalhador por escrito, mediante termo de entrega, ou sob registo com aviso de recepção, com indicação dos fundamentos considerados provados.

ANEXO II

Definição de profissionais e categorias profissionais

Ajudante de fiel de armazém. — É o trabalhador que coadjuva o fiel de armazém no desempenho das suas funções e o substitui em caso de impedimento.

Caixa. — É o trabalhador que 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 ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que no escritório desempenha as funções de orientação e chefia e cuja responsabilidade na orgânica da empresa se situa abaixo de director de serviços.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documento de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado.

Contínuo. — É o trabalhador cuja actividade consiste em anunciar, encaminhar ou informar visitantes; receber, estampilhar ou entregar correspondência e outros documentos; poderá ainda desempenhar outros serviços de auxiliar de escritório tanto no interior como no exterior das instalações.

É designado por paquete quando menor de 18 anos.

Correspondente em língua estrangeira. — Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em língua estrangeira, 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.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que dactilografa cartas, notas e outros documentos, incluindo papéis matrizes (*stencil*), que lhe são ditados ou comunicados por outros meios. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

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

Empregado de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

Escriturário. — É o trabalhador que executa as tarefas administrativas, que variam consoante a secção do escritório onde trabalha, nomeadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe 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 serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como as 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 livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de escriturário.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre as mercadorias e outros artigos recebidos e as ordens de encomenda, recibos e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e perdas.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações da própria empresa, cabendo-lhe, nomeadamente: fazer rondas periódicas para inspecionar os edifícios e terrenos circundantes, examinando as portas, as janelas e os portões, a fim de se assegurar que estão bem fechadas e não sofreram arrombamentos; verifica se existem outras anomalias, tais como rotura de condutas de água, gás e riscos de incêndio; regista a sua passagem nos postos de *contrôle*, para provar que fez as rondas nas horas prescritas; anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pre-

parar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos 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.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzidas, 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.

Operador de máquina de contabilidade. — É o trabalhador que opera com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registo 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.

Operador de «telex». — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens em uma ou mais línguas para e de diferentes postos de *telex*; transcreve as mensagens e transmite-as; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento dos serviços.

Porteiro. — É o trabalhador cuja actividade consiste em atender visitantes, informar-se das suas pretensões e anunciá-los ou indicar-lhes os serviços aonde se devem dirigir; por vezes pode ser incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e viaturas; pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-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.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias e serviços a quaisquer entidades por conta da entidade patronal, fora da empresa, interessando os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras e catálogos, caracterizando as qualidades dos produtos e serviços; indica os preços e condições de crédito, transmite as encomendas ao escritório e envia relatórios sobre a transacção comercial que efectue, mantendo-se ao corrente da variação de preços de certos factores que interessam ao mercado.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones

internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Assistente auxiliar de vigilância. — É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de dez e a um máximo de quinze locais de trabalho, recolhendo o serviço (fitas de *contrôle* e mensagens) e promovendo ao respectivo *contrôle*, dando conta das anomalias verificadas ao assistente de vigilância.

Assistente de vigilância. — É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados pelos assistentes auxiliares.

Compete-lhe ainda controlar a elaboração das escalas de serviço do pessoal da sua área, bem como contactar com os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário.

Nos impedimentos do assistente auxiliar cabe-lhe substituí-lo.

Chefe de grupo. — É o trabalhador que por tensão e local de trabalho é responsável pela coordenação da actividade do grupo vigilante definidos no n.º 1 da cláusula 5.ª deste ACT.

Supervisor. — É o trabalhador que coordena toda a actividade de vigilância, da qual é directo responsável.

Vigilante. — É o trabalhador que por conta da empresa de prestação de serviços vigia fábricas, depósitos de mercadorias, supermercados em outras instalações e locais, para proteger contra incêndios e roubos ou para proibir a entrada a pessoas não autorizadas; faz rondas periódicas para inspeccionar os edifícios e terrenos circundantes, examinando as portas, as janelas e os portões, a fim de se assegurar que estão bem fechadas e não sofreram arrombamentos; verifica se existem outras anomalias, tais como roturas de condutas de água, gás e riscos de incêndio; regista a sua passagem nos postos de *contrôle*, para provar que faz as rondas nas horas prescritas; anota o movimentos de pessoas, veículos ou mercadorias.

Quando trabalhar em locais públicos, caber-lhe-á igualmente a vigilância sobre pessoas; zela pela segurança das instalações e de toda a existência em mercadorias e equipamentos nelas contidos; vigia todas as secções abertas ao público para evitar roubos, devendo, em princípio, receber para tal preposição adequada.

Pode, eventualmente, desempenhar outras tarefas directamente ligadas aos serviços de vigilância.

Pode em serviço de ronda (rondista) e durante o seu horário de trabalho vigiar sucessivamente várias instalações e locais de uma área determinada.

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

Horêncio Ferreira Rodrigues.

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

Carlos Manuel da Silva Batista.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:

Alfredo da Rocha Alves.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares do Distrito de Lisboa:

Dinis dos Santos Curado.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

José Francisco Soares Belo.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelas Entidades Patronais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Seguricor — Sociedade Portuguesa de Vigilância e Prevenção, L.º:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Grupo Vigilância e Prevenção Electrónica, L.º:

(Assinatura ilegível.)

Pela Ronda — Serviços de Prev.ção, Vigilância e Segurança, L.º:

(Assinaturas ilegíveis.)

Lisboa, 22 de Abril de 1976.

Depositado em 12 de Julho de 1976, a fl. 12 do livro n.º 1, com o n.º 61, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Decisão arbitral relativa ao ACT de vigilância e prevenção entre o Sindicato dos Serviços de Portaria, Limpeza, Vigilância e Actividades Similares e outros e várias entidades patronais

Acta

Aos 22 de Setembro de 1975 reuniu-se no Ministério do Trabalho a comissão arbitral criada por acordo dos outorgantes, constituída pelos Drs. Castro Soutinho, nomeado pelo Ministério do Trabalho, Danilo Barreiros, nomeado pelas entidades patronais, e Joaquim Pereira da Costa, nomeado pelos sindicatos, com a assessoria técnica da Dr.ª Lurdes Cassola, da Divisão de Salários do Ministério do Trabalho; esteve presente, como assessor do árbitro nomeado pelas entidades patronais, o Dr. Amadeu Dias.

Analisados os pontos controvertidos, que são objecto da arbitragem, deliberou-se iniciar a arbitragem propriamente dita na próxima sessão.

Lisboa, 22 de Setembro de 1975.

Pelo Ministério do Trabalho:

*Maria de Lourdes Cassola B-rata,
Aníónio Manuel Leitão Castro Soutinho.*

O Árbitro das Entidades Patronais:

Danilo Barreiros.

O Árbitro Sindical:

Joaquim Costa.

Acta

Aos 29 de Setembro de 1975 reuniram-se de novo, no Ministério do Trabalho, os elementos da comissão arbitral criada por acordo dos outorgantes, Drs. Castro Soutinho, em representação do Ministério do Trabalho, Dr. Danilo Barreiros, árbitro nomeado pelas empresas, Dr. Joaquim Costa, árbitro nomeado pelos sindicatos, com a assessoria técnica da Dr.ª Lurdes Cassola, da Divisão de Salários do Ministério do Trabalho, a fim de serem continuados os trabalhos de arbitragem das cláusulas não acordadas pelas partes, nas negociações do ACT para os trabalhadores das empresas de vigilância.

1. Analisada a primeira questão — horário de trabalho (cláusula 7.ª), não houve acordo entre os árbitros, embora tivesse sido tido em conta o esquema sugerido pelo assessor das empresas na 16.ª sessão das negocia-

ções directas. Atendendo a que os sindicatos já haviam aceite o referido esquema, ficou acordado, por maioria, a seguinte redacção para a cláusula 7.ª «Horário de trabalho».

Cláusula 7.ª

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta e cinco horas semanais.

2 — O período de trabalho diário é de oito horas em cinco dias seguidos e de cinco horas no sexto dia.

3 — Sempre que seja compatível com a organização dos turnos e outros factores objectivos a ter em consideração, as entidades patronais providenciarão, de acordo com os delegados sindicais, no sentido de ser praticado um período de trabalho diário de nove horas em cinco dias seguidos.

4 — Se se mostrar conveniente para a elaboração dos turnos, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso, dadas as condições particulares de trabalho desta actividade.

5 — Este período normal de trabalho estabelecer-se sem prejuízo de melhores «horários já praticados».

Para se aceitar a redacção presente, foi tido em conta, nomeadamente:

a) A dureza do trabalho prestado pela maioria dos trabalhadores das empresas signatárias — os vigilantes — impõe que, com justiça, se minorize o esforço e riscos despendidos durante o trabalho;

b) A impossibilidade legal de diminuir os horários de trabalho abaixo de quarenta e cinco horas semanais obriga a que se não reduza o horário praticado para aqueles valores que melhor se coadunariam com uma justa laboração comprorada com outras actividades muito mais «favorecidas» — inclusive nas próprias empresas de vigilância.

O árbitro representante das empresas apresentou a seguinte declaração de voto:

O árbitro nomeado pelas empresas, ainda que pessoalmente concorde com o que ficou decidido, vota vencido, isto porque as entidades patronais que o nomearam como árbitro devem desconhecer o que seja realmente um «tribunal arbitral». Na realidade, o declarante recebeu das entidades patronais que o nomearam instruções para não aceitar qualquer alteração ou modificação às atitudes por elas assumidas durante as longas e morosas negociações directas a que esta convenção deu lugar. É evidente que cabia ao declarante pura e simplesmente renunciar ao cargo para que foi nomeado, visto não poder exercê-lo com isenção e independência, mas não o fez porque tal atitude acarretaria ainda mais demora nos trabalhos em curso e talvez a impossibilidade de neles figurar um árbitro das entidades patronais que viesse a substituí-lo.

2 — Posta em discussão a alínea b) do n.º 1 da cláusula 8.ª «Trabalho extraordinário nocturno», apesar de haver concordância quanto aos termos em que ela há-de ficar em definitivo redigida, o árbitro das empresas condiciona, nos termos já apresentados pelas suas representadas, à aceitação de 100 % para o trabalho extraordinário nocturno, à fixação, na cláusula 9.ª, da percentagem legal de 25 % para a remuneração especial para o trabalho nocturno normal.

Assim, ficou acordado, por maioria (dada aquela condição aposta pelo árbitro patronal), dar a redacção seguinte:

Cláusula 8.ª

N.º 1

b) 100 %, se for nocturno, dia feriado ou descanso semanal.

3 — Analisada demoradamente a cláusula referente à remuneração do trabalho nocturno (cláusula 9.ª, n.º 2, da proposta sindical), não se chegou a acordo, embora o árbitro sindical haja sugerido a hipótese de vir a aceitar 35 % de acréscimo à retribuição normal para pagamento do trabalho nocturno. Atendendo à posição «abstencionista» do árbitro das empresas, o representante do Ministério do Trabalho solicitou um adiamento, até amanhã, para se pronunciar.

4 — Quanto à cláusula 14.ª «Diuturnidades», obteve-se unanimidade, tendo aquela cláusula ficado com a seguinte redacção:

Cláusula 14.ª

Diuturnidades

1 — Às retribuições mínimas do presente ACT será acrescida uma diuturnidade de 500\$ por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos de atribuição da primeira diuturnidade, a antiguidade conta-se a partir de 1 de Janeiro de 1975.

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

5 — Relativamente à remuneração especial devida aos vigilantes que desempenhem funções de rondistas, ficou acordado, por maioria:

Quando, com carácter de regularidade, num mínimo de dois anos, o rondista que desempenhava as tarefas próprias daquela função deixar de as desempenhar por facto alheio à sua vontade, manterá direito à remuneração especial a que aquelas tarefas dão direito, até à sua absorção em futuros aumentos salariais.

O voto de vencimento teve por argumentação fundamental o facto de um trabalhador que mantém, durante um período considerável de tempo, uma remuneração certa, dever ter uma certa garantia de tutela à expectativa fundada de manter, ou não ver diminuir, a retribuição mensal a que se habituou e para a qual organizou a sua vida.

O árbitro patronal votou vencido, com a argumentação já expressa no ponto 1, isto é, ter sido outra a posição das empresas outorgantes da presente convenção durante as negociações.

Devido ao adiantado da hora, os trabalhos foram suspensos para continuarem amanhã, pelas 15 horas.

Pelo Ministério do Trabalho:

*Maria de Lourdes Cassola Barata,
António Manuel Leitão Castro Soutinho.*

O Árbitro das Entidades Patronais:

Danilo Barreiros.

O Árbitro Sindical:

Joaquim Costa.

Acta

Aos 30 de Setembro de 1975 voltaram a reunir-se, no Ministério do Trabalho, os elementos da comissão arbitral criada por acordo dos outorgantes, Drs. Castro Soutinho, em representação do Ministério do Trabalho, Dr. Danilo Barreiros, árbitro nomeado pelas empresas, Dr. Joaquim Costa, árbitro sindical, com a assessoria técnica da Dr.ª Maria de Lourdes Cassola, da Divisão de Salários do Ministério do Trabalho, a fim de concluírem os trabalhos da arbitragem dos pontos e cláusulas não acordados nas negociações directas.

1. Analisada e discutida a tabela salarial proposta pelos sindicatos, teve-se em conta as características especiais do sector, essencialmente dependente de um mercado bastante flexível, já que as empresas de serviços podem ser substituídas por contratação directa de trabalhadores.

Após ponderação de todas as partes, foi acordado por maioria, com voto de vencido do árbitro empresarial, a tabela apresentada pela Divisão de Salários do Ministério do Trabalho. Quanto aos vencimentos do pessoal electricista (encarregado, oficial, pré-oficial, ajudantes e aprendizes), ficou acordado, por unanimidade, que será aplicável a tabela vigente no CCT para os importadores de material electrónico e as modificações que lhe vierem a ser introduzidas. A fun-

damentação desta posição baseia-se em que o pessoal electricista abrangido pelo presente ACT se dedica quase exclusivamente a trabalhar em «alarmes», pelo que, se a actividade preponderante das empresas fosse a comercialização daqueles aparelhos electrónicos, seria esta a convenção aplicável aos trabalhadores electricistas. E não se justificará que um trabalhador electricista trabalhando em aparelhagem electrónica numa empresa de vigilância aufrira maior vencimento que um outro electricista que trabalha em empresa da especialidade. Assim, estes trabalhadores, embora trabalhando em empresas de vigilância, ficarão abrangidos pelas alterações salariais da convenção colectiva que regulamenta a actividade no sector de electrónica.

2. Analisada e discutida a questão do valor da indemnização a atribuir ao trabalhador que, em caso de despedimento sem justa causa, obtenha sentença favorável que o mande reintegrar na empresa e não queira regressar à mesma entidade patronal, (cláusula 23.ª, n.º 5), ficou acordado, por maioria, com voto de vencido do árbitro patronal, fixar a seguinte redacção:

Cláusula 23.ª

5 — Se o trabalhador não se apresentar ao serviço no prazo de quinze dias após o trânsito em julgado ou, nesse prazo, declarar expressamente não desejar ser reintegrado, tem direito, em substituição da reintegração, à indemnização correspondente ao valor de um mês de retribuição por cada ano de serviço, ou fracção, com o limite mínimo de seis meses.

3. Discutida a cláusula 28.ª «Complemento de subsídio de doença», ficou acordado, por unanimidade, dar a seguinte redacção:

Cláusula 28.ª

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

4. Relativamente à cláusula 29.ª, n.º 5, ficou acordado por unanimidade:

Cláusula 29.ª

5 — No caso de incapacidade absoluta temporária por acidente de trabalho, a entidade patronal pagará, durante os primeiros noventa dias de incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a pensão atribuída pelas entidades seguradoras; no caso de a incapacidade se prolongar, a entidade patronal manterá metade daquele subsídio durante mais noventa dias.

5. Restando o n.º 2 da cláusula 9.ª «Remuneração por trabalho nocturno», que havia ficado em suspenso da posição do representante do Ministério do Traba-

lho, não foi possível encontrar solução satisfatória que, compensando a dureza e risco sofridos pelos trabalhadores no seu trabalho nocturno, não viesse a pôr em perigo — e numa análise superficial que o carácter aleatório desta actividade apenas permite — a continuidade da garantia de trabalho dos próprios trabalhadores, já que, não sendo produtiva, esta actividade está dependente das disponibilidades das empresas contratantes dos serviços. Sendo assim, não parece aconselhável um qualquer aumento além do legalmente estipulado.

Pelo árbitro sindical foi salientado não poder aceitar de todo a argumentação atrás expandida, nomeadamente as considerações sobre a garantia de um emprego para os trabalhadores. Dada a dureza e o risco do trabalho nocturno na vigilância, actividade predominante do sector, em última análise vota no sentido de ser deliberado um acréscimo de 30 % para a retribuição do trabalho normal nocturno.

Atendendo à posição agora expressa pelo árbitro sindical, o árbitro representante das entidades patronais disse que «independentemente das razões já expostas que o levaram à atitude negativa que se viu forçado a assumir nesta arbitragem, e muito lamentando não poder estar no sentido pretendido pelos trabalhadores quanto à remuneração do trabalho nocturno, propõe, todavia, que a percentagem dessa remuneração seja revista por ambas as partes outorgantes após um ano da entrada em vigor desta convenção, visto ser de presumir que as entidades patronais durante esse período, perante as reacções dos clientes em face dos aumentos de encargos e em função das circunstâncias económicas das empresas nessa altura, possam, então, pronunciar-se de modo a remunerar o trabalho nocturno de modo consentâneo com a justiça social.

Face a estas posições dos árbitros — tanto da «redução» apresentada pelo árbitro sindical, como da do árbitro patronal, apesar da sua argumentação pessoal — de não comprometer, por seu intermédio, as empresas outorgantes, o que não conseguirá, na medida em que a posição independente dos árbitros sempre indicará posições que acabam por influenciar na decisão final da arbitragem, no seu todo —, parece ser de reflectir quando do possível aumento de 5 % (de 25 % para 30 %) da remuneração especial do trabalho nocturno. Isto é, o representante do Ministério do Trabalho, atendendo a uma justa compensação de um trabalho duro e arriscado, como o é o praticado pelos vigilantes — a quase totalidade dos trabalhadores das empresas —, apresentou o seu voto, fazendo vencimento com o do sindicato — e, indirectamente, do próprio árbitro patronal ...

Atendendo ao atrás exposto, ficou redigida como segue a cláusula 9.ª, n.º 2:

Cláusula 9.ª

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

Considerando, assim, os trabalhos da arbitragem dos pontos não acordados nas negociações directas, fica, por acordo de ambos os árbitros das partes, prevista

a constituição de uma comissão de redacção que, até ao próximo dia 8 de Outubro, elaborará o texto final que deverá ser apresentado, para publicação, ao Ministério do Trabalho.

Pelo Ministério do Trabalho:
Maria de Lourdes Cassola Borata.
António Manuel Leitão Castro Soutinho.

O Árbitro das Entidades Patronais:
Daniilo Barreiros.

O Árbitro Sindical:
Joaquim Costa.

Serviços de vigilância e prevenção

Categorias profissionais	Remunerações
Profissionais de escritório	
Director de serviços	10 600\$00
Chefe de secção	9 300\$00
Guarda-livros	9 300\$00
Correspondente em línguas estrangeiras	8 100\$00
Secretária de direcção	8 100\$00
Operador mecanográfico	7 200\$00
Caixa	7 200\$00
Escriturário:	
1.º	7 200\$00
2.º	6 500\$00
3.º	6 000\$00
Operador de máquinas de contabilidade	6 500\$00
Operador de telex	6 000\$00
Cobrador	6 500\$00
Telefonista	5 400\$00
Dactilógrafo	5 400\$00

Categorias profissionais	Remunerações
Estagiário:	
2.º ano	4 500\$00
1.º ano	4 200\$00
Contínuo	5 100\$00
Paquete:	
17 anos	2 800\$00
16 anos	2 500\$00
15 anos	2 200\$00
14 anos	1 900\$00
Pessoal de vendas	
Técnico de vendas	7 000\$00
Fiel de armazém	7 000\$00
Ajudante de fiel de armazém	6 700\$00
Pessoal de segurança	
Supervisor	8 500\$00
Assistente de vigilância	8 000\$00
Assistente auxiliar de segurança	7 200\$00
Chefe de grupo	6 550\$00
Vigilante (a)	6 250\$00
Electricistas (b)	
Empregada de limpeza	4 000\$00

(a) O vigilante, enquanto desempenhar as funções de rondista e sem prejuízo da cláusula 12.ª, n.º 3, tem direito à remuneração especial de 1000\$.

(b) As categorias profissionais e respectivas remunerações destes trabalhadores são as constantes do CCT para os Importadores de Material Electrónico.

Depositado em 12 de Julho de 1976, a fl. 12 do livro n.º 1, com o n.º 60, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Decisão arbitral relativa à revisão do CCT para a Indústria de Tapeçaria, Capacharia e Afins, entre a Associação das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras e o Sindicato dos Tapeteiros, Cordoeiros e Redeiros do Centro do País.

Por acordo firmado em 23 de Abril de 1976, na Delegação da Secretaria de Estado do Trabalho de Aveiro, resolveram a Associação das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras (7.ª secção) e o Sindicato dos Tapeteiros, Cordoeiros e Redeiros do Centro do País submeter a arbitragem o diferendo que os opunha quanto à revisão do CCT para o sector e que fora publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 26, de 15 de Julho de 1975.

A comissão arbitral deveria pronunciar-se, nos termos do acordo atrás referido, sobre a tabela salarial a vigorar para o sector, assim como relativamente ao início da sua vigência.

Face ao objecto sobre que se teria de pronunciar, e tendo em atenção o disposto no artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, deliberou, por unanimidade, a comissão arbitral como segue:

I

A presente decisão arbitral vincula todas as pessoas singulares e colectivas que exerçam a indústria de

tapeçaria, capacharia e officios correlativos representadas pela Associação das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e Fibras (7.ª secção) na área de jurisdição do Sindicato dos Tapeteiros, Cordoeiros e Redeiros do Centro do País e que tenham ao seu serviço trabalhadores representados por este Sindicato.

II

1 — A presente decisão arbitral tem a duração mínima de um ano, devendo a parte que a pretender denunciar fazê-lo com o aviso prévio de noventa dias.

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

III

Nas matérias não contempladas pela presente decisão arbitral mantêm-se em vigor as cláusulas do CCT celebrado para o sector e publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 26, de 15 de Julho de 1975.

IV

1 — Os salários a praticar no sector são os que seguem:

Pessoal que apoia a produção:

Programador e preparador de fabrico têxtil	9 650\$00
Planificador têxtil	8 650\$00
Calculador de mão-de-obra	7 650\$00
Controlador de mão-de-obra e produção	7 400\$00
Controlador de armazém	7 250\$00
Cronometrista	7 300\$00
Encarregado de armazém	7 950\$00
Embalador	6 750\$00
Técnico mecânico têxtil	9 200\$00
Afinador mecânico têxtil	8 650\$00
Ajudante afinador mecânico têxtil	7 300\$00
Porteiro fabril	6 250\$00
Guarda fabril	6 250\$00
Estafeta fabril	5 500\$00

Pessoal de fabrico:

Encarregado técnico	9 650\$00
Encarregado geral	8 850\$00
Encarregado de secção	7 950\$00
Subencarregado de secção	7 350\$00
Encarregada de secção manual ...	5 650\$00
Chefe de equipa masculina	7 150\$00
Chefe de equipa feminina	5 400\$00
Desenhador-chefe	9 600\$00
Desenhador	8 850\$00
Auxiliar de desenho	7 250\$00
Copista	6 250\$00
Encarregado técnico de tinturaria	10 600\$00
Técnico de tinturaria	9 750\$00
Ajudante técnico de tinturaria ...	6 900\$00
Chefe de laboratório	9 600\$00
Analista de laboratório	8 750\$00
Auxiliar de laboratório	6 900\$00
Pesa-drogas	6 850\$00
Operador maquinista de tinturaria	6 700\$00
Urdidor de teias	6 700\$00
Técnico de corte de alcatifas	6 900\$00
Cortador de alcatifas	6 750\$00
Assentador de alcatifas	6 900\$00
Tecelão mecânico de 1.ª	7 050\$00
Tecelão mecânico de 2.ª	6 800\$00
Auxiliar de tecelão	5 200\$00
Ajudante de tecelão	5 000\$00
Operador/a maquinista do 1.º grupo	6 700\$00
Operador/a maquinista do 2.º grupo	4 900\$00
Operador/a maquinista do 3.º grupo	4 850\$00
Operador de empilhadeira	7 050\$00
Operador maquinista de latixação	7 150\$00
Preparador de produtos de latixação	6 800\$00
Auxiliar de operador maquinista de latixação	6 700\$00
Tapeteiro, capacheiro manual de 1.ª	6 700\$00

Tapeteiro, capacheiro manual de 2.ª	6 600\$00
Estampador	6 700\$00
Tapeteira manual de 1.ª	4 900\$00
Tapeteira manual de 2.ª	4 850\$00
Acabadeira de 1.ª	4 900\$00
Acabadeira de 2.ª	4 850\$00
Apartadeira de fios de 1.ª	4 900\$00
Apartadeira de fios de 2.ª	4 850\$00
Não especializado masculino	6 150\$00
Não especializado feminino	4 750\$00

Praticantes do sexo masculino:

Praticantes com mais de 20 anos	5 600\$00
Praticantes do 1.º ano	4 400\$00
Praticantes do 2.º ano	4 900\$00

Aprendizes do sexo masculino:

Aprendizes do 1.º ano	2 500\$00
Aprendizes do 2.º ano	3 200\$00
Aprendizes do 3.º ano	4 000\$00

Praticantes do sexo feminino:

Praticantes com mais de 20 anos	4 600\$00
Praticantes do 1.º ano	4 000\$00
Praticantes do 2.º ano	4 500\$00

Aprendizes do sexo feminino:

Aprendizes do 1.º ano	2 250\$00
Aprendizes do 2.º ano	3 000\$00
Aprendizes do 3.º ano	3 750\$00

2 — Poderão ser estabelecidas tabelas salariais inferiores à fixada no número anterior desde que, perante razões fundamentadas, designadamente a intervenção ou assistência do Estado na empresa por motivos de dificuldades económicas e financeiras, ainda que transitórias, se verifique o acordo prévio dos trabalhadores ratificado pelo Sindicato.

3 — O estabelecido no número anterior aplica-se, apenas, ao pessoal feminino do sector manual das seguintes categorias: operadores maquinistas de 1.ª e 2.ª, grupos, tapeteiras manuais de 1.ª e 2.ª, acabadeiras de 1.ª e 2.ª e apartadeiras de fios de 1.ª e 2.ª.

4 — A redução salarial não poderá ser superior a 250\$ relativamente a cada uma das categorias referidas no número anterior, isto é, inferior a 4 650\$ para operadoras maquinistas do 2.º grupo, tapeteiras manuais de 1.ª, acabadeiras de 1.ª e apartadeiras de fios de 1.ª, e 4 600\$ para as restantes categorias referidas no n.º 3.

5 — A redução referida nos n.ºs 2, 3 e 4 determinará a institucionalização do *contrôle* organizado da produção por parte dos trabalhadores, designadamente através das comissões de trabalhadores, das comissões sindicais ou dos delegados sindicais, quando os houver.

V

A presente decisão arbitral entra em vigor a partir de 1 de Março de 1976, devendo os encargos resul-

tantes da sua vigência retroactiva ser liquidados pelas entidades patronais até 31 de Dezembro de 1976.

Aveiro, 2 de Junho de 1976.

O Arbitro da Associação:

Carlos da Costa Oliveira.

O Arbitro do Sindicato:

Rui Manuel Figueiredo Abrantes

O Terceiro Arbitro:

José Cândido Rodrigues Revez.

Depositado em 6 de Julho de 1976, a fl. 11 do livro n.º 1, com o n.º 56, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

B. ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

1. SINDICATOS – Corpos gerentes

Foram eleitos em 31 de Maio de 1975, para o biénio de 1976-1977, os seguintes trabalhadores para gerirem o Sindicato dos Farmacêuticos:

Assembleia geral

Ana Maria Dias da Costa Marques, sócia n.º 4, nascida em 20 de Fevereiro de 1942, licenciada em Farmácia, residente na Rua da Graciosa, 82, 2.º, Por o, posto de trabalho: Hospital Geral de Santo Anónio (farmácia hospitalar), Porto, filha de José da Costa Marques e de Isaura da Silva Dias.

Maria Helena Lopes Soares Cardoso, sócia n.º 2, nascida em 21 de Janeiro de 1934, licenciada em Farmácia, residente na Rua de Francisco Barreto, 36, Porto, posto de trabalho: Hospital Escolar de S. João (analista), Porto, filha de António Rafael Soares e de Maria do Amparo Lopes Soares.

Maria Albercina dos Santos Lemos, sócia n.º 5, nascida em 2 de Março de 1945, licenciada em Farmácia, residente na Avenida de Fernão de Magalhães, 1327, 4.º, esquerdo, Porto, posto de trabalho: Hospital Geral de Santo António (analista), Porto, filha de Fernando da Costa Lemos e de Dalila Pereira da Silva Santos Lemos.

Maria Isabel Portal da Silva Freitas Guimarães Oliveira, sócia n.º 30, nascida em 28 de Novembro de 1920, licenciada em Farmácia, residente na Rua do Covelo, 311, 2.º, Porto, posto de trabalho: Farmácia Viúva (laboratório), Porto, filha de Armando Leite de Freitas Guimarães e de Josefina Portal da Silva Guimarães.

Direcção

Olga Hermínia Oliveira Pimentel Torres da Silva, sócia n.º 1, nascida em 28 de Fevereiro de 1939 licenciada em Farmácia, residente no Mindelo, Via do Conde, posto de trabalho: Farmácia Central (Salgado Lencart), Porto, filha de Francisco José Fernandes Pimentel Torres e de Irene Pimentel Torres.

Maria Teresa de Oliveira Barrosa, sócia n.º 20, nascida em 25 de Abril de 1930, licenciada em Farmácia, residente na Rua do Cunha, 384, 2.º, Porto, posto de trabalho: Hospital de S. João (farmácia hospitalar), Porto, filha de José Barrosa e de Adelaide da Conceição Fernandes Oliveira Barrosa.

Anabela Maria Queirós de Oliveira, sócia n.º 17, nascida em 4 de Junho de 1951, licenciada em Farmácia, residente na Rua de Cedofeita, 465, 2.º, Porto, posto de trabalho: Farmácia Sampaio, Porto, filha de Joaquim Francisco de Oliveira e de Laura Adelaide Almeida Queirós.

Maria Aurora Carranho Mafalda, sócia n.º 52, nascida em 19 de Agosto de 1944, licenciada em Farmácia, residente na Rua de Gonçalo Sampaio, 142, 1.º, direito, Porto, posto de trabalho: Farmácia Birra, Porto filha de Ilídio Augusto Mafalda e de Evenilde das Mercês Carranho.

Maria da Graça Duarte Nunes, sócia n.º 16, nascida em 11 de Julho de 1947, licenciada em Farmácia, residente na Rua de Nossa Senhora de Fátima, 442, 3.º, Porto, posto de trabalho: Instituto Português de Oncologia (análises clínicas), Porto, filha de Ivo Arroiteia Nunes e Gabriela Duarte Nunes.

Conselho fiscal

António Luís Moreira, sócio n.º 61, nascido em 16 de Novembro de 1909, licenciado em Farmácia, residente na Rua de Pedro Hispano, 844, 1.º, direito, Porto, posto de trabalho: Farmácia Lemos, Porto, filho de Miguel Luís Moreira e de Rosa Madureira Moreira.

Maria Isaura Ribeiro Cabral Sampaio Barbosa, sócia n.º 44, nascida em 19 de Agosto de 1920, curso profissional de Farmácia, residente na Rua de Serpa Pinto, 261, 1.º, direito, Porto, posto de trabalho: Hospital da Ordem de Nossa Senhora do Carmo (farmácia), Porto, filha de José Maria Cabral de Sampaio e de Eugénia Magalhães Cabral Sampaio.

Maria da Conceição Cravo Aguiar Pinto, sócia n.º 65, nascida em 6 de Fevereiro de 1954, curso profissional de farmácia, residente na Rua do Cunha, 308, Porto, posto de trabalho: Farmácia de Santa Teresa, Porto, filha de Henrique Rodrigo Aguiar Teixeira Pinto e de Maria Alice Prezado Cravo Aguiar Teixeira Pinto.

Conselho disciplinar

Eva Fernandes Andrade Martins, sócia n.º 23, nascida em 15 de Maio de 1940, licenciada em Farmácia, residente na Rua da Azenha de Cima, 372, 1.º, esquerdo, Matosinhos, posto de trabalho: Hospital Escolar de S. João (farmácia hospitalar), Porto, filha de António Figueiredo Andrade e de Margarida Fernandes Andrade.

Maria Alberta Santos Lima Campos, sócia n.º 3, nascida em 23 de Março de 1921, curso profissional de farmácia, residente na Rua do Duque de Loulé, 35, 4.º, esquerdo, Porto, posto de trabalho: Farmácia Couto, Porto, filha de Norberto Júlio da Rocha Lima e de Maria da Graça Santos Lima.

Maria Teresa Picado Leal Diogo, sócia n.º 50, nascida em 22 de Março de 1950 licenciada em Farmácia, residente

na Rua do Pombal, 94, 1.º, Porto, posto de trabalho: Farmácia Correia de Araújo, Porto, filha de José de Campos Leal Diogo e de Maria Deolinda dos Santos Picado.

Foram eleitos em 21 de Outubro de 1975, para o triénio de 1975-1977, os seguintes trabalhadores para gerirem o secretariado da União dos Sindicatos de Viana do Castelo:

Alberto Luciano da Fonseca Torres, residente em Forquês, Espôsende, Barcelos, inscrito no Sindicato da Indústria de Madeiras, ao serviço da firma F. N., Viana, S. Romão do Neiva, Viana do Castelo, telefone 8 72 17 (Braga).
António Alves do Rego, residente no lugar de Bessa Meadela, Viana do Castelo, inscrito no Sindicato dos Bancários do Norte, ao serviço da Caixa Geral de Depósitos em Viana do Castelo, telefone 2 20 17.

Henrique Eduardo Alves Passos Sousa, residente no Largo do Mercado, 101, 2.º, Centro, Viana do Castelo, inscrito no Sindicato dos Operários Metalúrgicos, ao serviço da firma Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A. R. L., telefone 2 20 71.

Jaime Jesus Macedo, residente em Goldeias, Palme, Barcelos, inscrito no Sindicato das Indústrias de Cerâmica, ao serviço da firma Cerâmica Rosa, Alvarães, Viana do Castelo, telefone 9 71 52.

José Adolfo Barbosa Pereira Gomes, residente na Rua dos Monjovos, 56, 2.º, Viana do Castelo, inscrito no Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio, ao serviço da firma Eugénio Pinheiro, Rua da Picota, Viana do Castelo.

Foram eleitos em 12 de Janeiro de 1976, para o biénio de 1975-1976, os seguintes trabalhadores para gerirem o Sindicato dos Motoristas do Distrito do Porto:

Assembleia geral

Presidente — António Francisco de Sousa, instrutor de condução automóvel, nascido a 3 de Fevereiro de 1923, filho de José Moreira de Sousa e de Miquelina Francisco dos Santos, de nacionalidade portuguesa, natural de Medas, Gondomar, residente na Travessa do Dr. Torrinho, S. Mamede de Infesta.

1.º secretário — Fernando Loreto Monteiro Rocha, motorista, nascido a 20 de Dezembro de 1940, filho de Manuel Martins Rocha e de Maria do Rosário Loreto, de nacionalidade portuguesa, natural de Covelinhos, Peso da Régua, residente na Rua Nova da Fonte, sem número, Ermesinde.

2.º secretário — Domingos António Ribeiro de Carvalho, motorista, nascido a 2 de Agosto de 1923, filho de Vicente de Carvalho e de Isaura da Glória Ribeiro Trancoso, de nacionalidade portuguesa, natural de S. João Baptista, Ponte da Barca, residente no Bairro do Outeiro, B, 1.º, M, ent.º S, casa 11, Porto.

Direcção

Presidente — Gualdino Cardoso de Oliveira Reis, motorista, nascido a 16 de Novembro de 1935, filho de Laurisberto Rosa de Oliveira Reis e de Conceição Cardoso, de nacionalidade portuguesa, natural de Lorlelo do Ouro, Porto, residente na Rua do Freixo, 1505, c/ 17, Porto.

Vice-presidente — Ismael Rocha Oliveira da Silva, motorista, nascido a 28 de Dezembro de 1941, filho de Deolinda da Conceição Rocha Oliveira Silva, de nacionalidade

portuguesa, natural de Valbom, Gondomar, residente na Rua de João de Deus, 2, apartado 3, Vila Nova de Gaia.

Tesoureiro — Laurindo da Silva Guimarães, motorista, nascido a 20 de Setembro de 1923, filho de Manuel Moreira da Silva e de Sofia da Costa Guimarães, de nacionalidade portuguesa, natural de Sobrado, Valongo, residente no lugar do Arco, Santo Tirso.

1.º secretário — José Maria Gonçalves Pinto, motorista, nascido a 28 de Dezembro de 1937, filho de António Pinto e de Maria da Conceição Teixeira Gonçalves, de nacionalidade portuguesa, natural de Molares, Celorico de Bastos, residente na Rua do Souto, 58, 4.º, Porto.

2.º secretário — Augusto Adérito Fidalgo, motorista, nascido a 1 de Janeiro de 1936, filho de Júlio Augusto Fidalgo e de Maria Figueiredo, de nacionalidade portuguesa, natural de Pereiros, Carrizado, residente na Rua do Cabo Borges, 118, 1.º, Vila Nova de Gaia.

1.º vogal — Armando Ribeiro, motorista, nascido a 14 de Dezembro de 1921, filho de Augusto Ribeiro e de Maria da Conceição, de nacionalidade portuguesa, natural de Constance, Marco de Canaveses, residente na Rua de Martins Freitas, 68 Porto.

2.º vogal — Tertuliano Teixeira Macedo, instrutor de condução automóvel, nascido a 19 de Outubro de 1931, filho de Amélia Rosa Teixeira, de nacionalidade portuguesa, natural de Oliveira do Douro, Vila Nova de Gaia, residente na Rua de Carlos Guedes Amorim, 72, Vila Nova de Gaia.

Conselho fiscal

Presidente — João Gomes da Silva, motorista, nascido a 17 de Outubro de 1928, filho de Francisco Barbosa da Silva e de Margarida Gomes da Silva, de nacionalidade portuguesa, natural da Sé, Braga, residente na Rua de Tourais, 472, Guifões, Matosinhos.

1.º secretário — Gaspar Antunes Pereira, motorista, nascido a 14 de Janeiro de 1931, filho de Joaquim José Pereira e de Rosa da Conceição Antunes, de nacionalidade portuguesa, natural de Arcozelo, Ponte de Lima, residente na Praça do Marquês de Pombal, 224, Porto.

2.º secretário — Luís Gonzaga Carvalhal, motorista, nascido a 7 de Abril de 1928, filho de Joaquim Carvalhal e de Rosalina Ferreira Neto, de nacionalidade portuguesa, natural de Rebordões, Santo Tirso, residente na Rua da Sacra Família, 469, rés-do-chão, Póvoa de Varzim.

Foram eleitos em 27 de Março de 1976, para o biénio de 1976-1977, os seguintes trabalhadores para gerirem o Sindicato dos Operários das Indústrias de Madeiras do Distrito de Aveiro (secção de Paredes):

Presidente — Nome: Bernardino Pacheco — Filiação: Serafim Pacheco e de Maria Caetano — Naturalidade: Vandoma, Paredes — Data de nascimento: 20 de Fevereiro de 1929 — Residência: Irreia, Balhar, Paredes — Número de sócio: 1200 — Entidade patronal: firma Francisco Alves da Rocha, sito no lugar de Santa Luzia, Rebordosa — Categoria profissional: marceneiro (oficial de 1.º).

Vice-presidente — Nome: António Ferreira Alves — Filiação: José Alves e de Rosa Ferreira da Silva — Naturalidade: Vilela, Paredes — Data de nascimento: 14 de Maio de 1925 — Residência: Fábrica, Vilela, Paredes — Número de sócio: 1109 — Entidade patronal: firma António Carneiro Nunes, sito no lugar da Fábrica, Vilela, Paredes — Categoria profissional: marceneiro (oficial de 1.º).

Secretário — Nome: Joaquim Moreira Nunes de Carvalho — Filiação: José Nunes de Carvalho e de Maria Soares Moreira — Naturalidade: Gondalves, Paredes — Data de nascimento: 7 de Janeiro de 1945 — Número de sócio: 1729 — Residência: Ribeiros Altos, Moriz, Paredes — Entidade patronal: firma Móveis Padrão, Herdeiros de Joaquim da Costa, sito no lugar de Padrão, Lorlelo — Categoria profissional: maquinista (oficial de 1.º).

Tesoureiro — Nome: Jerónimo de Barros Pacheco — Filiação: José Neto Pacheco e de Margarida Ferreira de Barros — Naturalidade: Lordelo, Paredes — Data de nascimento: 3 de Dezembro de 1945 — Residência: Vinhal, Lordelo, Paredes — Número de sócio: 2407 — Entidade patronal: firma Viúva de José Joaquim Moreira da Costa, sita no lugar de Vinhal, Lordelo Paredes — Categoria profissional: marceneiro (oficial de 1.ª).

1.º vogal — Nome: Manuel Malheiro dos Reis — Filiação: Artur Moreira dos Reis e de Maria da Rocha Malheiro — Naturalidade: Cedofeita, Porto — Data de nascimento: 10 de Junho de 1928 — Residência: Santa Marta, Lordelo, Paredes — Número de sócio: 2537 — Entidade patronal: firma Albino Moreira dos Santos & Filhos, com sede no lugar da Laje, Rebordosa, Paredes — Categoria profissional: lixador (oficial de 1.ª).

2.º vogal — Nome: José Ferreira Dias — Filiação: Francisco Coelho Dias e de Maria Ferreira Pereira — Naturalidade: Rebordosa, Paredes — Data de nascimento: 2 de Dezembro de 1924 — Residência: Campos, Arreiga 'a, Paços de Ferreira — Número de sócio: 2040 — Entidade patronal: firma António Nunes Monteiro, sita no lugar da Fábrica, Vilela, Paredes — Categoria profissional: encarregado.

3.º vogal — Nome: Carmindo Leal da Cruz — Filiação: Joaquim Ferreira da Cunha Leal e de Silvana Ferreira da Cunha — Naturalidade: Vilela, Paredes — Data de nascimento: 2 de Dezembro de 1924 — Residência: Andarém, Vilela, Paredes — Número de sócio: 1071 — Entidade patronal: firma J. Ferreira Duarte, L.ª, sita no lugar da Estrada, Vilela, Paredes — Categoria profissional: marceneiro (oficial de 1.ª).

Foram eleitos em 23 de Maio de 1976 os seguintes trabalhadores para gerirem o Sindicato dos Trabalhadores em Carnes dos Distritos de Lisboa e Setúbal:

Comissão directiva

Nome: António Manuel Pin'õ Domingos — Sócio n.º 5029 — Filho de Manuel Domingos e de Cláudia Soares Pinto — Natural da freguesia de Arranhô, concelho de Arruda dos Vinhos, distrito de Lisboa — Estado civil: solteiro — Data de nascimento: 25 de Setembro de 1953 — Residência: Rua de 25 de Abril, Arranhô — Ao serviço da firma Piedade Jesus Avis, sita no Mercado 24 de Julho, loja 23, Lisboa.

Nome: António Silvino Rosa dos Santos — Sócio n.º 2416 — Filho de Silvino dos Santos e de Virgínia Rosa — Natural da freguesia de Camarate, concelho de Loures, distrito de Lisboa — Estado civil: casado — Data de nascimento: 2 de Dezembro de 1936 — Residência: Rua de Teodora Maria de Oliveira, 17, porta 4, Camarate — Ao serviço da firma Adão Pedro do Rosário Carrapito, sita na Rua de Bento de Jesus Caraça, 18-B, Moscavide.

Nome: Carlos de Oliveira Lauriano — Sócio n.º 6072 — Filho de Teodoro das Neves Lauriano e de Virgínia Rebelo de Oliveira — Natural da freguesia de Odivelas, concelho de Loures, distrito de Lisboa — Estado civil: solteiro — Data de nascimento: 26 de Junho de 1949 — Residência: Rua de San'õ Elói, lote SE, 5, 3.º, direito, Pontinha — Ao serviço da firma Manuel Gonçalves Martins, sita na Rua de Pedro Alexandr'õ, 16, Lisboa.

Nome: Francisco António de Almeida Moreno — Sócio n.º 3249 — Filho de António Luís de Oliveira Moreno e de Rosa Correia de Almeida Moreno — Natural da freguesia de Carnide, concelho de Lisboa, distrito de Lisboa — Estado civil: casado — Data de nascimento: 30 de Maio de 1941 — Residência: Rua de S. João de Brito, 22, rés-do-chão, esquerdo, Damaia — Ao serviço da firma António Alves & C.ª, Irmão, sita na Rua de Carlos Mardel, 149-A, Lisboa.

Nome: Francisco Lourenço Carvalho — Sócio n.º 717 — Filho de Norberto Dias de Carvalho e de Alice da Conceição — Natural da freguesia de Pinheiro de Loures, concelho de Loures, distrito de Lisboa — Estado civil:

casado — Data de nascimento: 3 de Dezembro de 1921 — Residência: Rua de Arminda Gomes de Carvalho, 12, 1.º, direito, Moscavide — Ao serviço da firma Oglebim Ferreira dos Santos, sita na Avenida de Moscavide, 23, Moscavide.

Nome: Hélder Gomes dos Santos Chá — Sócio n.º 5172 — Filho de João dos Santos Chá e de Rosa de Jesus Gomes — Natural da freguesia de S. Pedro, concelho de Torres Vedras, distrito de Lisboa — Estado civil: solteiro — Data de nascimento: 12 de Julho de 1945 — Residência: Rua de Teresa de Jesus Pereira, R. S. F., 2.º, Torres Vedras — Ao serviço da firma Jacle'e, L.ª, sita no Mercado Municipal, Torres Vedras.

Nome: Hélder Jorge da Cunha — Sócio n.º 3502 — Filho de João de Almeida e de Aurora da Cunha — Natural da freguesia de Santa Isabel, concelho de Lisboa, distrito de Lisboa — Estado civil: casado — Data de nascimento: 2 de Julho de 1942 — Residência: Estrada das Águas Livres, 109, 2.º, esquerdo, Carenque, Belas — Ao serviço da firma José Luís dos Prazeres sita na Estrada das Águas Livres, 111, Carenque, Belas.

Nome: João Marques Roque — Sócio n.º 6158 — Filho de João Roque e de Cristina dos Anjos Marques Roque — Natural da freguesia de Arroios, concelho de Lisboa, distrito de Lisboa — Estado civil: casado — Data de nascimento: 9 de Julho de 1934 — Residência: Rua do Brigadeiro Baptista de Carvalho, 7, 1.º, direito, Cova da Piedade, Feijó — Ao serviço da firma Sica'õ, sita na Quinta da Estrela, Casas Velhas, Monte da Carriça.

Nome: João Mendes Teixeira — Sócio n.º 3836 — Filho de João Pessoa Teixeira e de Lúcia Mendes Teixeira — Natural da freguesia de S. Sebastião da Pedreira, concelho de Lisboa, distrito de Lisboa — Estado civil: casado — Data de nascimento: 8 de Novembro de 1943 — Residência: Rua do Marquês de Olhão, 2, 3.º, esquerdo, Lisboa — Ao serviço da firma Manuel de Oliveira Aranha Mateus, sita no Mercado de Benfca, loja n.º 9, Lisboa.

Nome: João Narciso Beiramar Barbosa — Sócio n.º 4183 — Filho de Manuel Ferreira Barbosa e de Luzia Rodrigues Beiramar — Natural da freguesia de Adufe, concelho de Braga, distrito de Braga — Estado civil: casado — Data de nascimento: 26 de Setembro de 1945 — Residência: Rua de Firm'õ Rebelo, 17, rés-do-chão, direito, Porto Salvo — Ao serviço da firma Baptista & Baptista, sita no Bairro do Comendador Joaquim Matias, lote 26, Paço de Arcos.

Nome: José Casimiro Leite Garcia — Sócio n.º 3684 — Filho de António Garcia e de Emília Rodrigues Leite — Natural da freguesia do Socorro, concelho de Lisboa, distrito de Lisboa — Estado civil: casado — Data de nascimento: 23 de Setembro de 1943 — Residência: Rua de José Marques Raso, Vila S. João, Loures — Ao serviço da firma S. U. P. A., sita na Rua do Conde de Sabugosa, 25, Lisboa.

Nome: José Luís Mendes Rocha — Sócio n.º 5248 — Filho de Afonso dos Santos Rocha e de Aurélia Maria Mendes Rocha — Natural da freguesia de Moscavide, concelho de Loures, distrito de Lisboa — Estado civil: casado — Data de nascimento: 22 de Julho de 1950 — Residência: Praceta Projectada à Rua do 1.º de Maio, lote 7, 3.º, esquerdo, Cabo, Vialonga — Ao serviço da firma Mateus & Pedroso, sita no Largo da República, 11, Vialonga.

Nome: Raul Carlos dos Santos Martins — Sócio n.º 6141 — Filho de Manuel Ferreira Martins e de Alice dos Santos Martins — Natural da freguesia da Penha de França, concelho de Lisboa, distrito de Lisboa — Estado civil: casado — Data de nascimento: 22 de Outubro de 1943 — Residência: Rua do Dr. Emídio Guilherme Garcia Mendes, 12, 1.º, direito, Amora, Seixal — Ao serviço da firma Mário Rui da Silva Ribeiro, sita no Largo da Cruz de Pau, Seixal.

Nome: Vítor Hugo M'õso Marrela — Sócio n.º 6350 — Filho de Manuel Domin'õs Marrela e de Maria do Carmo M'õso — Natural da freguesia do Socorro, concelho de Lisboa, distrito de Lisboa — Estado civil: casado — Data de nascimento: 27 de Dezembro de 1949 — Residência: Quinta de Santa Bárbara, 7, Talaiade Oeiras — Ao serviço da firma Raul Corado da Silva Leite, sita no Mercado Municipal de Paço de Arcos.

Nome: Vítor Manuel Macedo Baptista — Sócio n.º 4473 — Filho de Carlos Correia Baptista e de Ermelinda do O

Macedo — Natural da freguesia do Santo Condestável, concelho de Lisboa, distrito de Lisboa — Estado civil: casado — Data de nascimento: 26 de Junho de 1947 — Residência: Rua do Visconde de Bucelas, 3, 1.º, direit-o, Bucelas — Ao serviço da firma Marguerite e E. B. Canas Pereira, sita no Mercado de 24 de Julho, loja 34, Lisboa.
Nome: Virgílio da Conceição Simões — Sócio n.º 3996 — Filho de Quirino Simões e de Lucinda da Conceição Simões — Natural da freguesia de Odivelas, concelho de Loures, distrito de Lisboa — Estado civil: casado — Data de nascimento: 12 de Janeiro de 1945 — Residência: Vila Casimiro, 5, Porto da Faiã, Odivelas — Ao serviço da firma Edmundo Rodrigues Venda, sita na Rua de João de Barros, 17, Ajuda, Lisboa.

Foram eleitos em 3 de Junho de 1975, para o biénio de 1975-1976, os seguintes trabalhadores para gerirem o Sindicato dos Ferroviários do Centro:

Mesa da assembleia geral

António Joaquim Gouveia, de 46 anos de idade, natural de Maçores, concelho de Moncorvo, residente na Avenida de Frederico Ulrich 7, 10.º, em Almada, trabalhador da CP, com o número de matrícula 487 028.
António Alves dos Santos, de 24 anos de idade, natural de Torres do Mondego concelho de Coimbra, residente na Rua dos Combatentes da Grande Guerra, 12, Montemor-o-Velho, trabalhador da CP, com o número de matrícula 685 101.
José Luís Fernandes, de 34 anos de idade, natural da freguesia e concelho de Castelo Branco, residente na Rua de D. Dinis, 11, Entroncamento, trabalhador da CP, com o número de matrícula 665 339.
Luís do Nascimento Boavida Fernandes, de 49 anos de idade, natural de Lardosa, concelho de Castelo Branco, residente na Rua do Dr. José Alberto Reis, 3, cave, Coimbra, trabalhador da CP, com o número de matrícula 477 339.

Direcção

Jorge Calado Correia, de 40 anos de idade, natural e residente em Chança, concelho de Alter do Chão, trabalhador da CP, com o número de matrícula 370 021.
Armando Simões Mateus da Silva, de 40 anos de idade, natural de Paião, concelho da Figueira da Foz residente na Rua de Martim Moniz, 30-A, Entroncamento, trabalhador da CP, com o número de matrícula 560 913.
António Maria Fernandes, de 38 anos de idade, natural e residente em Arreciadas, freguesia de S. Miguel do Rio Torto, concelho de Abrantes, trabalhador da CP, com o número de matrícula 600 634.
Francisco Ascensão Raminhas, de 53 anos de idade, natural de Santa Eulália, concelho de Elvas, residente em Runa, Torres Vedras trabalhador da CP, com o número de matrícula 407 295.
Mário Brito Ribeiro, de 26 anos de idade, natural de Igreja Nova, concelho de Ferreira do Zêzere, residente em Lisboa, na Rua de S. Bento, 412, 3.º, trabalhador da Sociedade Esportil, com o número de matrícula 47/401.
Etelvina Marques Reis, de 30 anos de idade, natural de Mouriscos, concelho de Abrantes, residente em Lisboa, na Rua do General Garcia Rosado, 16 1.º, esquerdo, trabalhador da CP, com o número de matrícula 695 350.
Fernando Simões Mendes, de 36 anos de idade, natural e residente em Casal da Areia, freguesia de Tavares, concelho da Figueira da Foz, trabalhador da CP, com o número de matrícula 670 146.
Ilda Rosa Ferreira Curado de Andrade e Sousa, de 26 anos de idade, natural de Casais, concelho de Tomar, residente na Rua do Dr. José Carlos Moreira, 14, 4.º, direito, Nova Oeiras trabalhador da CP, com o número de matrícula 680 499.
Custódio da Silva Ferreira, de 45 anos de idade, natural de Beselga, concelho de Tomar, residente em Vila Nova, Lamarosa, Tomar, trabalhador da CP, com o número de matrícula 457 560.

Conselho fiscal

José Carlos Castro, de 48 anos de idade, natural da freguesia e concelho de Cuba, residente na Rua do Conselheiro Serra Moura, 145, rés-do-chão, Barreiro, trabalhador da CP, com o número de matrícula 480 307.
Leopoldo Joaquim de Medeiros Rabaçal, de 26 anos de idade, natural de S. Pedro, concelho de Ponta Delgada, ilha de S. Miguel, residente na Rua do Viveiro, apartamento 7-F, Vivenda do Sol, Estoril, trabalhador da CP, com o número de matrícula 710 500.
José Maria Chambel Esteves, de 38 anos de idade, natural da freguesia e concelho de Gavião, residente em Moita do Norte, Barquinha, trabalhador da CP, com o número de matrícula 610 406.

Suplentes

Maria de Fátima Parreira Barreto, de 25 anos de idade, natural de Pinhal Novo, concelho de Palmela, residente na Rua de D. João IV, 6, 2.º, direito, Barreiro, trabalhadora da CP, com o número de matrícula 685 423.
Maria Emília Gaspar Jorge, de 45 anos de idade, natural de Regueiras de Pontes, concelho de Leiria, residente na estação dos caminhos de ferro das Caldas da Rainha, trabalhador da CP, com o número de matrícula 711 445.

Foram eleitos em 10 de Junho de 1976, para o triénio de 1976-1978, os seguintes trabalhadores para gerirem o Sindicato dos Trabalhadores de Alfaiataria, Costura e Similares de Viseu:

Assembleia geral

Edgar Correia de Sousa, sócio n.º 1209, cortador, ao serviço da firma Têxteis Alves, Sucr., morador em Barbeita, Viseu.
Vicente da Cos'a, sócio n.º 1013, alfaiate, ao serviço da firma José Esteves Marques, morador na Calçada do Viriário, Viseu.
José Carlos de Oliveira Rua, sócio n.º 1273, alfaiate, ao serviço da firma Manuel Loureiro, morador em Viseu.
José Teixeira Loureiro, sócio n.º 1146, alfaiate, ao serviço da firma Alfaiataria Rebelo, morador em Lourosa de Baixo, Viseu.

Conselho fiscal

Américo Esteves de Almeida Ferreira, sócio n.º 1113, alfaiate, ao serviço da firma Mário Matos, morador em Abraveses, Viseu.
Arcides Jorge Correia Cardoso, sócio n.º 1226, alfaiate, ao serviço da firma Artur Pais de Figueiredo, morador em Mozelos, Campo, Viseu.
Floriano da Silva Pinto, sócio n.º 1404, alfaiate, ao serviço da firma João Cardão, morador em Abraveses, Viseu.

Direcção

José Manuel Neves Figueiredo, sócio n.º 1280, cortador, morador em Barbeita, Viseu.
Serafim António da Luz Esteves, sócio n.º 1107, alfaiate, ao serviço da firma Alexandre & Irmãos, morador em Mundão, Viseu.
Maria José dos Santos Polónio, sócia n.º 1215, costureira, moradora na Rua do Arrabalde, Viseu.
Sidónio da Fonseca Cardoso sócio n.º 1403, alfaiate, ao serviço da firma Aureliano Moreno Jesus Prata, morador na Póvoa, Abraveses, Viseu.
Maria Emília Sá Figueiredo, sócia n.º 1321, costureira, ao serviço da firma Lucinda Rosa Ribeiro Campos, moradora em Ranhados, Viseu.

Maria Laurinda da Costa Ferreira, sócia n.º 1293, costureira, ao serviço da firma Camisaria Rebelo, moradora em Santiago, Viseu.
Inácio Chaves Mendes da Cruz, sócio n.º 1331, alfaiate, ao serviço da firma Francisco Correia Rebelo, morador em Ranhados, Viseu.
José Esteves Correia, sócio n.º 1035, alfaiate, ao serviço da firma Alvaro de Sousa, morador em Casal, Vil de Souto, Viseu.
Irene da Conceição Bernardo, sócia n.º 1399, costureira, ao serviço da firma Têxteis Alves, Suc., moradora na Ponte Fagilde, Viseu.
Maria da Nazaré dos Santos Ribeiro, sócia n.º 1239, costureira, ao serviço da firma Têxteis Alves, Suc., moradora em Barbeita, Viseu.

Rectificação

Ao publicado no *Boletim*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1975, p. 2385 — Trata-se da eleição dos corpos gerentes da secção

de Portimão do Sindicato dos Profissionais da Indústria de Conservas do Distrito de Faro, e não do Sindicato dos Profissionais da Indústria de Conservas do Distrito de Faro, como, por lapso, foi publicado.

Rectificação

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1975, p. 2491, onde se lê:

Foram eleitos em 26 de Outubro de 1975 os seguintes trabalhadores para gerirem o Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria de Conservas do Distrito de Faro:

deve ler-se:

Foram eleitos em 26 de Outubro de 1975 os seguintes trabalhadores para gerirem o Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria de Conservas do Distrito de Faro — Secção de Vila Real de Santo António — para o triénio de 1975-1977.

2. EMPRESAS — Órgãos de gestão

1 — Exonera-se de membro da comissão de gestão da Sociedade Mampril dos Santos Batalha, L.^{da}, para a qual foi nomeado por despacho de 29 de Outubro de 1975, publicado no *Diário do Governo*, 2.ª série, de 17 de Novembro de 1975, o Dr. António Francisco Ferreira.

2 — Nomeia-se em sua substituição o Dr. João do Paço Vicente Ribeiro.

Ministérios das Finanças e da Habitação, Urbanismo e Construção, 9 de Abril de 1976. — Pelo Ministro das Finanças, António Francisco Barroso de Sousa Gomes, Secretário de Estado dos Investimentos Públicos. — O Ministro da Habitação, Urbanismo e Construção, Eduardo Ribeiro Pereira.

(*Di. Repúb.*, 2.ª série, n.º 142, 19/6/76.)

Nos termos do n.º 1 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 407/A-75, de 30 de Julho, nomeio para os perímetros de aproveitamento hidroagrícola do Alvor, Silves, Lagoa e Portimão, a seguinte comissão de gestão transitória:

Presidente, engenheiro agrónomo Alberto Pereira de Sousa.

Engenheiro agrónomo Jorge Lança do Ó

Engenheiro agrónomo António Santana Moeira Freire.

Engenheiro técnico agrário João José Ferreira.

Engenheiro técnico agrário Joaquim Manuel Monteiro de Almeida Guerra.

Secretaria de Estado da Estruturação Agrária, 12 de Junho de 1976. — O Secretário de Estado da Estruturação Agrária, Vítor Henrique Louro de Sá.

(*Di. Repúb.*, 2.ª série, n.º 142, 19/6/76.)

Considerando que a administração da Companhia Agrícola da Barrosinha, S. A. R. L., com sede na Rua de S. Julião, 100, 1.º, em Lisboa, apresentou uma exposição ao Ministro da Agricultura e Pescas, na qual dá conhecimento da impossibilidade de a Companhia satisfazer os seus compromissos, nomeadamente para com os trabalhadores da empresa;

Considerando que tal facto indicia uma situação cuja gravidade pode pôr em risco o equilíbrio regional da área em que se situa;

Considerando que a situação atrás descrita se enquadra na previsão das alíneas a) e d) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 660/74, de 25 de Novembro:

Torna-se indispensável a intervenção imediata do Estado de forma a assegurar o funcionamento da empresa, pelo que, ao abrigo do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 597/75, de 28 de Outubro, se determina:

- a) É suspensa a administração da Companhia Agrícola da Barrosinha, S. A. R. L.;
- b) É nomeada, em sua substituição, uma comissão administrativa composta pelos seguintes membros:
 - Engenheiro agrónomo Jaime Carlos Borges.
 - Médico veterinário Renato Pereira da Silva Carolino.
 - Engenheiro técnico agrário Jorge dos Santos Martins Alves.
- c) A comissão administrativa ora nomeada conduzirá a realização do inquérito a que se refere o artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 597/75.

Ministérios das Finanças e da Agricultura e Pescas, 27 de Maio de 1976. — O Ministro das Finanças, Francisco Salgado Zenha. — O Ministro da Agricultura e Pescas, António Poppe Lopes Cardoso.

(*Di. Repúb.*, 2.ª série, n.º 143, 21/6/76.)

A comissão administrativa da firma **F. A. Caiado — Indústrias de Produtos Alimentares, S. A. R. L.**, nomeada por despacho conjunto dos Ministros das Finanças, da Indústria e Tecnologia e da Agricultura e Pescas, publicado no *Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 273, de 25 de Novembro de 1975, e cujo prazo de mandato foi prorrogado por despacho publicado no *Diário do Governo*, 2.ª série, n.º 42, de 19 de Fevereiro de 1976, apresentou nesta data o relatório a que se refere o ponto 5 do primeiro despacho.

Verificando-se a necessidade de que se mantenham em funções até que seja concluída a análise daquele relatório e que sejam postas em execução as medidas de base propostas que se julguem indispensáveis:

Determina-se que o prazo de mandato da comissão administrativa nomeada para a firma **F. A. Caiado** seja prolongado até 30 de Julho próximo futuro.

Ministérios das Finanças, da Indústria e Tecnologia e da Agricultura e Pescas, 8 de Junho de 1976. — O Ministro das Finanças, **Francisco Salgado Zenha**. — O Ministro da Indústria e Tecnologia, **Walter Ruivo Pinto Gomes Rosa**. — O Ministro da Agricultura e Pescas, **António Poppe Lopes Cardoso**.

(Di. Repúb., 1.ª série, n.º 146, 24/6/76.)

A empresa **L. Branco, L.ª**, constituída em 1936, dedicando-se ao fabrico de conservas de peixe e de refeições enlatadas, está na iminência de encerrar a sua actividade se não forem tomadas medidas imediatas de natureza financeira, organizacional e funcional na sua administração.

Da análise efectuada à empresa verificaram-se as situações previstas nas alíneas c), d) e f) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 660/74, de 25 de Novembro.

Porque da mesma análise se constata a real viabilidade de recuperação da empresa com o aproveitamento dos meios de produção de que dispõe e agora não utilizados, desde que sujeita a um conveniente apoio financeiro garantido por uma gestão eficiente e assídua, os Ministros das Finanças e da Agricultura e Pescas, nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 597/75, de 28 de Outubro, determinam o seguinte:

1.º Suspender a actual administração da empresa e restantes órgãos sociais;

2.º Confiar a administração de **L. Branco, L.ª**, à comissão administrativa da empresa **Conservas Unidas, L.ª**, promovendo-se deste modo uma gestão integrada, sendo-lhes especialmente cometidas, além dos poderes gerais de direcção, gestão e administração, as seguintes tarefas:

- a) Estudar os problemas técnicos e operacionais da actividade, visando, de imediato, a obtenção de melhores índices de produtividade e a redução de custos de exploração;
- b) Estudo e análise da situação económica e financeira da empresa, visando o seu saneamento e reconhecimento.

3 Autorizar a prestação de auxílio financeiro à empresa, incluindo a concessão de avales do Estado, no montante de 400 contos, em termos e condições a definir em despacho conjunto dos Secretários de Estado das Pescas e dos Investimentos Públicos.

Ministérios das Finanças e da Agricultura e Pescas, 26 de Maio de 1976. — O Ministro das Finanças, **Francisco Salgado Zenha**. — O Ministro da Agricultura e Pescas, **António Poppe Lopes Cardoso**.

(Di. Repúb., 1.ª série, n.º 146, 24/6/76.)

De harmonia com o disposto no n.º 2 do despacho conjunto que determinou a intervenção estatal na Empresa de Pesca de Viana, **S. A. R. L.** (*Diário do Governo*, 1.ª série, n.º 57, de

8 de Março de 1976), são nomeados para integrarem a comissão administrativa da citada Empresa os seguintes elementos:

José Alberto Portugal Brandão Estrela (já em exercício de funções por força do despacho do Secretário de Estado das Pescas publicado no *Diário do Governo*, 2.ª série, n.º 78, de 1 de Abril de 1976), presidente.
António Ribeiro da Silva Reis.

Fortunato Abrantes da Fonseca.

As remunerações mensais líquidas são fixadas em 25 000\$, para o presidente, e 20 000\$, para cada um dos restantes elementos.

À comissão administrativa são cometidos os poderes e deveres constantes dos despachos supramencionados.

Ministérios das Finanças e da Agricultura e Pescas, 28 de Maio de 1976. — O Ministro das Finanças, **Francisco Salgado Zenha**. — O Ministro da Agricultura e Pescas, **António Poppe Lopes Cardoso**.

(Di. Repúb., 1.ª série, n.º 146, 24/6/76.)

É nomeado como representante dos trabalhadores na comissão de gestão da **Empresa de Transportes A Central da Estefânia Vitor Manuel Alves Pedroso**, em substituição de **Manuel Jesus Saraiva**.

Ministérios das Finanças e dos Transportes e Comunicações, 31 de Maio de 1976. — O Ministro das Finanças, **Francisco Salgado Zenha**. — O Ministro dos Transportes e Comunicações, **José Augusto Fernandes**.

(Di. Repúb., 1.ª série, n.º 146, 24/6/76.)

Considerando que o Decreto-Lei n.º 260/76, de 8 de Maio, ao estabelecer as bases gerais do regime jurídico das empresas públicas, impõe que se proceda às necessárias adaptações dos estatutos das empresas públicas já existentes;

Considerando que, relativamente à **Setenave**, embora esteja em curso o estudo que globalmente adaptará os seus estatutos àquelas bases gerais, se mostra desde já conveniente instituir rectificações com reflexo na gestão estabelecida para a mesma empresa;

Usando da faculdade conferida pelo artigo 3.º, n.º 1, alínea 3), da Lei Constitucional n.º 6/75, de 26 de Março, o Governo decreta e eu promulgo, para valer como lei, o seguinte:

Artigo único. O artigo 5.º dos estatutos da **Setenave**, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 182/76, de 9 de Março, passa a ter a seguinte redacção:

Art. 5.º A **Setenave** será gerida por um conselho de administração composto por um mínimo de três membros e um máximo de cinco e de entre eles um presidente, nomeados por despacho do Primeiro-Ministro, sob proposta do Ministro da Indústria e Tecnologia, depois de ouvidos os trabalhadores.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros. — **José Baptista Pinheiro de Azevedo** — **Francisco Salgado Zenha** — **Walter Ruivo Pinto Gomes Rosa**.

Promulgado em 19 de Junho de 1976.

Publique-se.

O Presidente da República, **FRANCISCO DA COSTA GOMES**.

(Di. Repúb., 1.ª série, n.º 150, 29/6/76.)

É exonerado, a seu pedido, do cargo de membro da comissão de gestão da firma Conceição Silva — Projectos e Planeamento, S. A. R. L., o engenheiro Luís Miguel Leite Pinto, o qual fora nomeado por despacho conjun. o de 12 de Fevereiro de 1976 dos Ministros das Finanças e da Habitação, Urbanismo e Construção.

Nomeia-se, em sua substituição, o engenheiro Vitor Manuel Pessanha Viegas.

Ministérios das Finanças e da Habitação, Urbanismo e Construção, 5 de Junho de 1976. — Pelo Ministro das Finanças, António Francisco Barroso de Sousa Gomes, Secretário de Estado dos Investimentos Públicos. — O Ministro da Habitação, Urbanismo e Construção, Eduardo Ribeiro Pereira.

(Di. Repúb., 2.ª série, n.º 154, 3/7/76.)

As Companhias de Seguros Império-Sagres-Universal foram nacionalizadas pelo Decreto Lei n.º 135-A/75, de 15 de Março.

Estas Companhias são detentoras de significativa percentagem de capital em empresas de diversos ramos de actividade, posição essa que correspondia à estratégia usada tradicionalmente por este grupo.

Com a nacionalização dos seguros não subsistem possibilidades práticas de aquele grupo assegurar a gestão, mesmo indirecta, de tais empresas participadas. Por outro lado, a longa vigência de uma comissão administrativa provisória na Império-Sagres-Universal determinou alguns desajustamentos de coordenação e apoio, que, de resto, na actual conjuntura são compreensíveis.

Se, por um lado, algumas destas empresas têm uma vida regular e com resultados positivos, existem, por outro lado, algumas em precárias condições de existência, pelo que devem merecer atenções especiais sem com isso se sobrecarregar o actual conselho de gestão da ISU, que, pela dimensão da Companhia e pela sua própria natureza, não pode dispersar, com tamanha amplitude, a sua actividade gestora por outros assuntos alheios ao sector de seguros.

Nestas circunstâncias, e por proposta dos Ministros das Finanças e da Tutela dos sectores em que as referidas empresas se inserem, o Conselho de Ministros, reunido em 9 de Junho de 1976, resolveu o seguinte:

1. Nomear gestores por parte do Estado para as empresas em que o grupo Império-Sagres-Universal seja detentor maioritário do capital social e, portanto, indirectamente nacionalizado.

2. Apontar rapidamente, deste modo, para uma desejável estabilização e assegurar a viabilidade das empresas, nos casos em que se venha a evidenciar a sua possibilidade.

3. Os referidos gestores devem fazer os estudos de viabilidade necessários, que apresentarão aos respectivos Ministros da Tutela, no prazo de sessenta dias, a partir da data da publicação da presente resolução.

4. Os estudos de viabilidade devem contemplar não só os aspectos específicos de cada empresa como também os que impliquem diferentes formas de articulação entre as empresas pertencentes ao mesmo sector de actividade, focando, igualmente, as relações intersectoriais.

5. Esta intervenção do Estado é motivada por dois factores:

a) A participação maioritária que, indirectamente, o Estado possui no capital das empresas;

b) A inserção destas mesmas empresas no âmbito dos conceitos expressos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 422/76.

6. Os gestores por parte do Estado terão todos os poderes estatutários e legais dos órgãos sociais da empresa, devendo actuar em estreita colaboração com o Ministério da Tutela, respondendo apenas pelos seus actos perante o Estado, representado por aquele Ministério.

7. Os direitos e deveres dos gestores por parte do Estado nestas empresas são regulados, na parte aplicável, pelo diploma legal citado no número anterior.

8. São, assim, nomeados os seguintes gestores por parte do Estado:

Da tutela do Ministério dos Assuntos Sociais:

1 — ISU — Estabelecimentos de Saúde e Assistência, S. A. R. L.;

2 — Clínica de S. Bento:

Gestores — Dr. Henrique Luís A. Pin'o Me'o e Dr. João Alberto de Almeida Saavedra.

Da tutela do Ministério do Comércio Interno:

Eurodomus — Sociedade de Comércio e Distribuição, S. A. R. L.;

Gestores — Dr. Ernesto de Sousa Vantache e José Carlos Gamelas de Almeida.

Da tutela do Ministério da Indústria e Tecnologia:

1 — Sousa Braga — Móveis e Decorações, S. A. R. L.;

Gestor — Dr. Carlos Alberto de Sousa Moreira.

2 — Interforma — Equipamentos de Interiores, S. A. R. L.;

Gestor — Dr. André do Nascimento Rafael Correia.

3 — Companhia dos Grandes Armazéns Alcobia, S. A. R. L.;

Gestor — António Maria da Assunção e Sousa.

4 — Marblarte — Manufactura de Mármore Decorativos, S. A. R. L.;

Gestor — Dr. António Macedo de Castro.

5 — Draivimpe — Centro Técnico de Reparações Automóvel, S. A. R. L., e Itelcar — Automóveis de Aluguer, S. A. R. L.;

Gestor — Elías Moreira Mateus.

6 — Companhia Portuguesa de Higiene, S. A. R. L.;

Gestores — Dr. Artur Alberto de Almeida Partidário, Dr.ª Maria Manuela Leite Inácio Faria Maduro e Augusto do Rosário Vieira.

Presidência do Conselho de Ministros, 9 de Junho de 1976. — O Primeiro-Ministro, José Baptista Pinheiro de Azevedo.

(Di. Repúb., 1.ª série, n.º 153, 2/7/76.)

D. DIVERSOS

Comissão para o estudo do trabalho rural no distrito de Portalegre

Em cumprimento do disposto na base III da portaria de regulamentação de trabalho rural para os distritos de Beja, Évora, Portalegre e Setúbal e os concelhos de Portimão, Silves, Lagos, Faro e Loulé, do distrito de Faro, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1975, alterada pela base I da PRT, publicada no *Boletim*, n.º 5, de 15 de Março do corrente ano, ficam assim constituídas as comissões aí previstas:

Comissão *ad hoc*:

Representante do Sindicato — Adriano de Jesus Cirilo.

Representante do Ministério do Trabalho:

Pela Direcção de Serviços do Emprego,
José Gregório Torres Páscoa.
Pelo ex-Comissariado do Desemprego,
António Luís Sousa Zusarte.

Representantes do Ministério da Agricultura e Pescas (a):

Engenheiro técnico agrário Januário Joaquim Sequeira Vintém.

Engenheiro técnico agrário Francisco José Bastos Gomes.

Comissão permanente distrital:

Representante do Sindicato — António José Cabeça dos Reis.

Representante do Ministério do Trabalho — Manuel Coelho Correia.

Representante do Ministério da Agricultura e Pescas (a):

Engenheiro técnico agrário Júlio Baborro Sequeira Canelas.

(a) Nomeados por despacho do Ministro da Agricultura e Pescas, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 2 de Junho de 1976.

Na falta ou impedimento de qualquer dos designados, serão eles substituídos por outros membros dos respectivos organismos, devidamente credenciados para o efeito.

Grupo de trabalho para o estudo das medidas que visem estimular a produtividade do trabalho portuário

As Secretarias de Estado do Trabalho e da Marinha Mercante afigura-se preocupante a baixa produtividade de trabalho portuário, especialmente no que respeita ao Porto de Lisboa.

Essa baixa produtividade onera o preço dos produtos entrados, contribuindo, assim, para o aumento do custo de vida; onerando igualmente o preço dos produtos exportados, minimiza as hipóteses de exportação, com as inerentes consequências negativas na balança de pagamentos; onerando ainda o manuseamento de cargas em trânsito, provoca o afastamento da navegação e a consequente perda de divisas.

A situação económica do País não pode compadecer-se com este estado de coisas, urgindo, pois, tomar medidas que visem estimular a produtividade do trabalho portuário.

Nesta conformidade, tendo em consideração ser utópico pensar-se que o aumento de produtividade possa ser obtido por simples via legislativa e que tal aumento derivará primordialmente do correcto esclarecimento e mentalização dos próprios trabalhadores, bem como de estudo sério tendente a descortinar quais as causas

de ordem técnica e burocrática com repercussão negativa sobre a produtividade, determina-se:

1. É criado um grupo de trabalho, constituído por representantes da Secretaria de Estado da Marinha Mercante, Secretaria de Estado do Trabalho, Federação dos Sindicatos Portuários, Administração-Geral do Porto de Lisboa, Associação dos Agentes de Navegação e Associação dos Armadores da Marinha Mercante.

2. O grupo de trabalho é presidido pela Secretaria de Estado da Marinha Mercante, à qual as restantes entidades indicarão os respectivos representantes no prazo de dez dias após a publicação do presente despacho.

3. O grupo de trabalho apresentará relatório sobre a situação encontrada e medidas que entende adequadas com vista ao fim em causa no prazo de quarenta e cinco dias após a sua constituição.

Ministérios dos Transportes e Comunicações e do Trabalho, 7 de Julho de 1976. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Francisco Manuel Marcelo Monteiro Curto*. — O Secretário de Estado da Marinha Mercante, *Fernando Grilo de Lima Pinheiro*.