



JORNAL OFICIAL

PREÇO DESTE NÚMERO — 72\$00

Quinta-feira, 24 de Julho de 1980

SUPLEMENTO

SUMÁRIO

INDICE

Pag.

SECRETARIA REGIONAL DO TRABALHO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Portarias de Extensão

- PE das alterações ao CCT entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S.Miguel e Santa Maria. 2
- Aviso para PE das Alterações ao CCT entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e os Sindicatos dos Profissionais das Industrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S.Miguel e Santa Maria e dos Profissionais das Industrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada (Núcleo de Fogueiros) — Sectores de Lacticínios, Cervejas e Refrigerantes e Financor... 2
- Aviso para PE do CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comercio de Angra do Heroísmo. 3

Convenções Colectivas de Trabalho

- CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo 3
- ACT da «Prolacto — Lacticínios de S.Miguel, SARL» — Comissão Arbitral (Alteração) 31

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Comissão de Trabalhadores — Composição

- Comissão de Trabalhadores do Centro de Prestações Pecuniárias da Segurança Social da Horta — Eleições em 20/2/80 31

Comissão de Trabalhadores — Estatutos

- Estatutos da Comissão de Trabalhadores da Empresa Insular de Electricidade 32

Regulamentação do Trabalho

Portarias de Extensão

PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO (ASSOCIAÇÃO LIVRE DOS COMERCIANTES, IMPORTADORES E EXPORTADORES DAS ILHAS DE S.MIGUEL E SANTA MARIA) E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO E VENDAS DAS ILHAS DE S.MIGUEL E SANTA MARIA

No Jornal Oficial, II série, n.º 19 (Suplemento) de 19 de Junho de 1980, foi publicada uma alteração salarial ao contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S.Miguel e Sta. Maria.

— Considerando que apenas ficam abrangidas pela Convenção referida as empresas representadas pela associação patronal outorgante;

— Considerando a existência de empresas do sector de actividade regulado não filiadas naquela associação, que têm ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas na convenção;

— Considerando a necessidade de uniformizar as condições de trabalho dos profissionais do sector de actividade de escritório e vendas na área abrangida pela convenção;

— Cumprido o disposto no n.º 5 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso para portaria de extensão no Jornal Oficial, II série, n.º 19 (Suplemento) de 19 de Junho de 1980, ao qual não foi deduzida oposição.

Nestes termos:

Manda o Governo Regional dos Açores, ao abrigo da alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, em conjugação com o n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários Regionais do Comércio e Indústria e do Trabalho, o seguinte:

ARTIGO 1.º

As disposições constantes das alterações ao Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S.Miguel e Santa Maria, publicadas no Jornal Oficial, II série, n.º 19 (Suplemento) de 19 de Junho de 1980, são tornadas extensivas:

a) A todas as entidades patronais que, embora não inscritas na associação patronal outorgante exerçam, na área circunscrita da convenção, as actividades nela reguladas, bem como aos trabalhadores ao seu serviço das categorias a classes profissionais previstas;

b) Aos trabalhadores não sindicalizados das mesmas profissões e categorias profissionais, que se encontrem ao serviço das entidades patronais representadas pela associação patronal signatária.

ARTIGO 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde o dia 1 de Junho de 1980.

Secretarias Regionais do Comércio e Indústria e do Trabalho, 18 de Julho de 1980.

O Secretário Regional do Comércio e Indústria, *Américo Natalino de Viveiros*. — O Secretário Regional do Trabalho, *António Gentil Lagarto*.

AVISO PARA PE DAS ALTERAÇÕES AO CCT ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO DE PONTA DELGADA E OS SINDICATOS DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS DAS ILHAS DE S.MIGUEL E SANTA MARIA E DOS PROFISSIONAIS DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS DO EX-DISTRITO DE PONTA DELGADA (NÚCLEO DE FOGUEIROS) — SECTORES DE LACTICÍNIOS, CERVEJAS E REFRIGERANTES E FINANÇOR.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nesta

Secretaria Regional, por força do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, a emissão de uma portaria de extensão da alteração ao

Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio de Ponta Delgada e os Sindicatos dos Profissionais das Indústrias de Alimentação e Bebidas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria e dos Profissionais das Indústrias Transformadoras do ex-Distrito de Ponta Delgada, publicada no Suplemento do Jornal Oficial, II Série, de 17 de Julho de 1980 a todas as

entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas na associação patronal outorgante, que exerçam a actividade na duada aplicação da convenção e aos trabalhadores ao seu serviço, das categorias e classes profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas categorias e classes profissionais não filiadas nos Sindicatos signatários e ao serviço das empresas inscritas na associação patronal celebrante.

AVISO PARA PE DO CCT ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO DE ANGRA DO HEROÍSMO E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E COMÉRCIO DE ANGRA DO HEROÍSMO.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos no n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nesta Secretaria Regional, por força do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 243/78, de 19 de Agosto, a emissão de uma portaria de extensão do Contrato Colectivo de Trabalho celebrado entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo, nesta mesma data publicado.

A portaria de extensão em estudo pretende tornar aplicável aquela convenção às relações de trabalho existentes na sua área de aplicação entre:

a) Entidades patronais do mesmo sector de actividade não filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço cujas funções se enquadrem em algumas das categorias previstas na convenção, filiados ou não no sindicato signatário;

b) Entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante que tenham ao seu serviço trabalhadores não filiados no Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo cujas funções correspondam a algumas das categorias previstas na convenção.

Nos termos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, e nos quinze dias subsequentes ao da publicação deste aviso, poderão os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada.

Convenções Colectivas de Trabalho

CCT ENTRE A CÂMARA DO COMÉRCIO DE ANGRA DO HEROÍSMO E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E COMÉRCIO DE ANGRA DO HEROÍSMO

Entre a Câmara de Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo é celebrado um contrato colectivo de trabalho que se rege pelas cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se, sem excepção, a todas as entidades patronais representadas pela Câmara de Comércio de Angra do Heroísmo, bem como aos trabalhadores ao seu serviço cujas funções correspondam a qualquer das profissões e categorias definidas no anexo I, desde que não exista regulamentação colectiva de trabalho específica, sem prejuízo do disposto no n.º 2.

2 — Consideram-se condições mínimas as normas contidas no presente contrato, aplicando-se, igualmente, às entidades patronais e trabalhadores ao seu serviço que estejam abrangidos ao âmbito de uma convenção colectiva de trabalho (acordos privativos de empresas, contratos colectivos ou outra regulamentação) no que respeita a cláusulas que fixem condições de trabalho,

benefícios ou remunerações menos favoráveis.

3 — Este contrato só se aplica aos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 2.ª

VIGÊNCIA E DENÚNCIA

O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor, para todos os efeitos, a partir de 1 de Novembro de 1979. A denúncia é feita nos termos da Lei.

CAPÍTULO II

LIBERDADE DO EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL

Cláusula 3.ª

(PRINCIPIOS GERAIS)

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a actividade sindical dentro das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — A entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite, dentro dos limites estabelecidos legalmente.

Cláusula 4.ª**(COMUNICAÇÕES ÀS EMPRESAS)**

A Direcção do Sindicato comunicará às entidades patronais a identificação dos seus delegados e dos trabalhadores que integram as comissões sindicais de empresa, e bem assim, as respectivas alterações, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que deverá ser afixada cópia nos locais da empresa reservados às comunicações sindicais.

Cláusula 5.ª**(COMISSÕES SINDICAIS DE EMPRESA)**

1 — A comissão Sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato da empresa.

2 — Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato na empresa.

3 — As comissões sindicais de empresa (CSE) ou, quando as não houver, o delegado sindical tem competência para interferir, propor e ser ouvido em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente:

a) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, obter da E.P. as informações sobre os mesmos, pronunciando-se sobre a aplicação de quaisquer sanções disciplinares;

b) Pronunciar-se, obrigatoriamente, acerca de regulamentos internos de empresa;

c) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa.

Cláusula 6.ª**(GARANTIAS DOS TRABALHADORES COM FUNÇÕES SINDICAIS)**

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

2 — Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de quatro dias de trabalho.

3 — Para o exercício das suas funções sindicais dispõem os demais trabalhadores de um crédito mensal mínimo de oito horas.

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

5 — Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar para efeitos do 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 deve a entidade patronal ser avisada por escrito e com antecedência, sempre que possível, de

vinte e quatro horas.

Cláusula 7.ª**(CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL)**

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja comunicado pela comissão sindical de empresa;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala, situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;

d) Reconhecer o direito de os corpos gerentes do Sindicato, por si ou por associados, devidamente credenciados, poderem nos termos da lei vigente, fiscalizar a execução do presente contrato.

Cláusula 8.ª**(REUNIÕES DA CSE E DE DELEGADOS SINDICAIS COM A DIRECÇÃO DA EMPRESA)**

1 — A comissão sindical de empresa ou os delegados sindicais serão recebidos pela administração ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho sempre que o requeiram; em caso de urgência, e salvo caso de impossibilidade de uma das partes, devidamente justificadas, poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e hora das reuniões das CSE e delegados sindicais com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa.

3 — As decisões tomadas nas reuniões entre a CSE e delegados sindicais e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento serão comunicadas a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos ou afixados na empresa.

Cláusula 9.ª**(FORMA)**

Todos os problemas tratados entre a CSE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas de ambas as partes devem, sempre que possível e se justifique, ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em local bem visível dentro da empresa.

Cláusula 10.ª**(ASSEMBLEIA DE TRABALHADORES)**

1 — Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleias de trabalhadores sempre que convocados pela CSE, por delegado sindical ou por um terço dos trabalhadores, mas fora do horário normal de

trabalho, sem prejuízo do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, ou lei geral aplicável.

2 — Para os efeitos do número anterior, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa.

3 — Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões, e anular todos os efeitos decorrentes, tomadas em reuniões da CSE com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas ou da data de concessão de publicidade à decisão no interior da empresa.

CAPÍTULO III **ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL**

Secção I

Cláusula 11.ª

(CONDIÇÕES GERAIS DE ADMISSÃO)

1 — Para o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa, desde que reconheça que estes reúnem as condições para preencher a vaga.

2 — As empresas, sempre que possível deverão admitir prioritariamente desempregados. Em profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos, procurarão as entidades patronais dar preferência à sua admissão, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas.

3 — O não cumprimento dos requisitos exigidos nos n.ºs. 1 e 2 para a admissão tornam nulos os contratos de trabalho, excepto se os delegados sindicais ou a comissão sindical de empresa considerarem que do seu não cumprimento não advirão prejuízos para os trabalhadores admitidos e para os restantes trabalhadores.

4 — No prazo de quinze dias, a contar do acto de admissão, deverá constar, num documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela entidade patronal ao Sindicato, desde que o trabalhador seja sindicalizado ou que pretenda inscrever-se no Sindicato, o seguinte:

- a) Definição das funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe, escalão ou grau;
- d) Retribuições (remunerações, subsídios, etc.);
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho

5 — O não cumprimento pela entidade patronal do disposto no número anterior implica a presunção de serem aceites como válidas todas as declarações feitas pelo trabalhador.

6 — Deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam, caso não exista;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

7 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores comuns, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data

de admissão na primeira.

8 — É proibida à entidade patronal fixar a idade máxima de admissão.

Cláusula 12.ª

(CONDIÇÕES ESPECIAIS DE ADMISSÃO)

1 — São condições mínimas de admissão a idade de 14 anos e a 4.ª classe do ensino primário elementar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Para os trabalhadores de escritório, com excepção dos dactilógrafos, cobradores, telefonistas, contínuos porteiros e paquetes, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais.

3 — Para os trabalhadores de armazém bem como para os telefonistas a idade mínima de admissão é de 16 anos; para contínuos, porteiros e guardas, é de 18 anos, e para os cobradores é de 21 anos.

4 — Não serão exigidas as habilitações mínimas previstas nesta cláusula aos trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato desempenham as funções correspondentes a qualquer das profissões aqui previstas e, bem assim, no caso o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem graus de ensino.

5 — Como praticantes de caixeiro só poderão ser admitidos indivíduos com menos de 18 anos de idade.

6 — Serão classificados de caixeiro-ajudante ou operador-ajudante, pelo menos, os indivíduos admitidos com mais de 18 anos de idade.

7 — Sempre que a entidade patronal reconheça que algum trabalhador dispõe de condições para exercício de função mais qualificada deverá promovê-lo, mesmo que não estejam preenchidos os limites máximos fixados por este contrato, obtido o parecer favorável do Sindicato.

Cláusula 13.ª

(READMISSÃO)

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à data da rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado do Regulamento da Caixa de Previdência, seja reformado por invalidez e a que for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, terá prioridade absoluta na readmissão na empresa, mantendo direito, contudo, à anterior categoria que ocupava, no caso de existir vaga nesta, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 14.^a**(PERÍODO EXPERIMENTAL)**

1 — A admissão de pessoal condidera-se feita a título experimental nos primeiros quinze dias, 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. Findo este período, o profissional será definitivamente incluído no quadro de pessoal da empresa, contando-se a sua antiguidade desde a data do início do período experimental.

2 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos, ressalvando-se no entanto o disposto no n.º 3 do art.º 28 do D.L. 372-A/75.

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

Cláusula 15.^a**(ADMISSÃO PARA EFEITOS DE SUBSTITUIÇÃO)**

1 — São permitidos os contratos de trabalho temporário para efeitos de substituição de trabalhadores doentes ou acidentados, grávidas e pós-parto e noutros casos expressamente autorizados pelo Sindicato, respeitando-se o disposto no D.L. 781/76.

2 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído desde que essa circunstância conste de documento escrito.

3 — O contrato celebrado com o substituto só poderá caducar por força da apresentação do substituído, obrigando-se a entidade patronal a conceder àquele um aviso prévio de sete dias, sem o que a admissão se tornará definitiva, ou, se não for possível, a pagar indemnização correspondente a igual número de dias.

4 — Quando a caducidade ocorra após dois meses de duração da substituição cessa a obrigação de aviso prévio, tendo, porém, o trabalhador substituto o direito a uma compensação de duas semanas por cada três meses de serviço. Para efeitos deste número, a fracção de mês superior a cinco dias conta-se sempre como mês completo de serviço.

5 — Findo os cento e oitenta dias, ressalvados os casos de doença acidente de trabalho e prestação de serviço militar obrigatório, qualquer trabalhador admitido para efeitos de substituição que se mantenha ao serviço passará aos quadros efectivos da empresa, contando-se para todos os efeitos a antiguidade desde a data de admissão para efeitos de substituição.

6 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço após apresentação à entidade patronal do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva, a contar da data da admissão provisória, podendo, porém ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida de respectiva categoria.

7 — A admissão referida nesta cláusula será obrigatoriamente comunicada ao Sindicato respectivo, conforme

o disposto no n.º 4 da Cláusula 11.^a.

Secção II**Carreira Profissional****Cláusula 16.^a****(CATEGORIAS PROFISSIONAIS)**

1 — Os profissionais de escritório abrangidos pelo contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais que a seguir se enumeram:

TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO — GRUPO I

- 1 — Chefe de Escritório ou Director de Serviços
- 2 — Chefe de Serviços, Departamento ou Divisão
- 3 — Secretário Geral
- 4 — Inspector Administrativo
- 5 — Técnico de Contas
- 6 — Contabilista
- 7 — Tesoureiro
- 8 — Analista de sistemas
- 9 — Programador

GRUPO II

- 10 — Chefe de Secção
- 11 — Guarda Livros
- 12 — Programador Mecanográfico

GRUPO III

- 13 — Secretário da Direcção
- 14 — Correspondente de Línguas Estrangeiras
- 15 — Sub-Chefe de Secção

GRUPO IV

- 16 — 1.º Escriturário
- 17 — Caixa de Serviços Financeiros
- 18 — Estenodactilógrafo em língua estrangeira
- 19 — Operador-Mecanográfico de 1.ª
- 20 — Operador de Máquinas de Contabilidade de 1.ª
- 21 — Operador de Máquinas auxiliares de 1.ª

GRUPO V

- 22 — 2.º Escriturário
- 23 — Esteno-dactilógrafo em lingua portuguesa
- 24 — Perfurador-Verificador de 1.ª
- 25 — Recepcionista de 1.ª
- 26 — Operador-Mecanográfico de 2.ª
- 27 — Operador de Máquinas de Contabilidade de 2.ª
- 28 — Operador de Máquinas auxiliares de 2.ª
- 29 — Cobrador de 1.ª
- 30 — Operador de Telex em Língua Estrangeira

GRUPO VI

- 31 — 3.º Escriturário
- 32 — Perfurador-Verificador de 2.ª
- 33 — Recepcionista de 2.ª
- 34 — Cobrador de 2.ª
- 35 — Operador de Telex em Lingua (estrangeira) Portuguesa
- 36 — Estagiário-Operador de Máquinas de Contabilidade

- 37 — Estagiário-Operador de Máquinas auxiliares
38 — Telefonista de 1.^a

GRUPO VII

- 39 — Estagiário-Perfurador-Verificador
40 — Continuo
41 — Porteiro
42 — Guarda
43 — Estagiário do 3.^o ano
44 — Dactilógrafo do 3.^o ano
45 — Telefonista de 2.^a

GRUPO VIII

- 46 — Estagiário do 2.^o ano
47 — Dactilógrafo do 2.^o ano

GRUPO IX

- 48 — Estagiário do 1.^o ano
49 — Dactilógrafo do 1.^o ano
50 — Trabalhador de Limpeza.

GRUPO X

- 51 — Pacote de 17 anos

GRUPO XI

- 52 — Pacote de 16 anos

GRUPO XII

- 53 — Pacote de 15 anos

GRUPO XIII

- 54 — Pacote de 14 anos
2 — Os profissionais de comércio abrangidos pelo contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais que a seguir se enumeram:

TRABALHADORES DO COMÉRCIO

GRUPO I

- 1 — Gerente Comercial

GRUPO II

- 2 — Encarregado Geral
3 — Chefe de Vendas
4 — Chefe de compras
5 — Encarregado de Loja ou Supermercado

GRUPO III

- 6 — Caixeiro-Encarregado
7 — Chefe de Secção
8 — Encarregado de Armazém
9 — Inspector de Vendas
10 — Operador-Encarregado

GRUPO IV

- 11 — 1.^o Caixeiro
12 — Vendedor
13 — Caixeiro viajante, de praça, de mar, Promotor ou Prospector de Vendas, Técnico de vendas ou vendedor especializado e Expositor e/ou Decorador.

GRUPO V

- 14 — 2.^o Caixeiro
15 — Demonstrador
16 — Conferente
17 — Operador de 1.^a (Super-Hipermercados)

GRUPO VI

- 18 — 3.^o Caixeiro
19 — Caixa de Balcão
20 — Propagandista e Angariador
21 — Operador de 2.^a (Super-Hipermercados)
22 — Fiel de Armazém
23 — Operador de Máquinas
24 — Preparador Repositor

GRUPO VII

- 25 — Distribuidor
26 — Embalador
27 — Rotulador-Etiquetador
28 — Servente

GRUPO VIII

- 29 — Caixeiro-Ajudante e Operador Ajudante

GRUPO IX

- 30 — Praticante de Caixeiro e Armazém

3. As entidades patronais que, à data da entrada em vigor deste contrato, tenham ao seu serviço trabalhadores com designações de categorias profissionais diferentes das mencionadas nos números anteriores e anexo I, terão de os reclassificar no prazo de trinta dias, numa das categorias constantes deste contrato, podendo o delegado sindical pronunciar-se sobre a reclassificação e sendo feita comunicação ao Sindicato.

4 — A atribuição referida no número anterior só se tornará definitiva se, até trinta dias após a recepção da comunicação da nova categoria atribuída, os trabalhadores não reclamarem dela, directamente ou por intermédio do Sindicato.

5 — A definição de todas as categorias profissionais enumeradas nos n.ºs. 1 e 2 desta cláusula constam no anexo I ao contrato.

6 — A categoria profissional de um trabalhador estabelece-se, em conformidade com as definições do anexo I ao contrato, em função das tarefas que executa e sua natureza e não consoante o local — estabelecimento comercial ou escritório nomeadamente, em que exerce a sua actividade.

7 — A menos que a actividade de um trabalhador seja enquadrável noutra categoria genérica ou específica definida no anexo I, não constitui motivo de exclusão de certa categoria profissional o facto de esse trabalhador

não desempenhar algumas tarefas enunciadas na definição desta última categoria.

8 — Se um trabalhador executar tarefas susceptíveis de enquadramento em mais do que uma categoria profissional, ser-lhe-á atribuída aquela a que corresponda mais elevada retribuição, sem prejuízo da aplicação prévia das regras fixadas nos números precedentes.

9 — Se, porém, a categoria de mais elevada retribuição a que alude o número anterior não tiver acesso obrigatório, será antes atribuída uma categoria que o possua, de entre as que convierem às tarefas desempenhadas pelo trabalhador em causa sem prejuízo de lhe competir a retribuição correspondente àquela categoria que em princípio lhe seria atribuível por força do número antecedente.

10 — Por iniciativa da associação patronal ou do Sindicato poderá a comissão paritária criar ou reconhecer a existência de outras profissões para além das indicadas, as quais passarão a fazer parte integrante do presente contrato após publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma dos Açores.

Cláusula 17.ª

(RELAÇÕES NOMINAIS)

As entidades patronais organizarão e remeterão o respectivo quadro de pessoal nos termos legais.

Cláusula 18.ª

(APRENDIZAGEM E ESTÁGIO PARA OS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO)

1 — Dos profissionais de escritório consideram-se aprendizes os paquetes; consideram-se estagiários estes e os dactilógrafos.

2 — Os paquetes farão a sua aprendizagem num período máximo de 3 anos, não podendo permanecer em tal categoria a partir da data em que perfaçam dezoito anos de idade.

3 — Os estagiários e os dactilógrafos farão o seu estágio num período máximo de três anos.

Cláusula 19.ª

(APRENDIZAGEM E ESTÁGIO PARA OS PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO)

1 — Dos profissionais de comércio consideram-se aprendizes os praticantes; consideram-se estagiários os caixeiros ajudantes e os operadores ajudantes.

2 — Os praticantes farão a sua aprendizagem num período máximo de três anos.

3 — Os caixeiros ajudantes e os operadores ajudantes farão o seu estágio num período máximo de três anos.

Cláusula 20.ª

(ACESSO, REGRAS GERAIS E COMUNS)

1 — O acesso é a promoção de um trabalhador de qualquer categoria profissional de um grupo para outra qualquer de outro grupo que seja hierarquicamente superior àquela, mediata ou imediatamente, e tal acesso

pode sempre efectuar-se em qualquer dos casos referidos nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo apenas do disposto nas cláusulas 21.ª e 22.ª.

2 — O acesso dos profissionais abrangidos pelo contrato pode resultar de disposição imperativa do mesmo ou de acto espontâneo da entidade patronal; no primeiro dos casos, a disposição pode criar categorias de acesso obrigatório ou determinar densidades nos quadros de pessoal que, directamente, implicam promoção.

3 — Considera-se categoria de acesso obrigatório aquela que deu origem à promoção do profissional pela simples antiguidade ou idade do mesmo, em virtude de preceito imperativo do contrato.

4 — O acesso dos profissionais abrangidos pelo contrato é também imperativamente determinado pelas normas respeitantes a densidades do quadro, mas o facto de um profissional ser ou poder vir a ser promovido apenas por este motivo não confere à respectiva categoria a qualificação de acesso obrigatório.

5 — O acesso resultante de acto espontâneo da entidade patronal pode ter lugar a todo o tempo, devendo sempre ser dada preferência aos profissionais mais competentes que possuam maiores habilitações literárias e ou profissionais e que sejam mais antigos nos quadros da empresa.

6 — Quando um trabalhador for prestar serviço para outra entidade patronal, a convite desta, contar-se-á para, efeitos de antiguidade, todo o tempo de serviço que o trabalhador já tinha nas entidades patronais anteriores.

7 — Para efeitos do número anterior, o trabalhador apresentará documento escrito sobre a respectiva antiguidade.

Cláusula 21.ª

(ACESSO OBRIGATÓRIO DOS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO)

1 — Consideram-se categorias de acesso obrigatório dos profissionais de escritório as de paquete, estagiário, dactilógrafo, segundo-escriturário e terceiro escriturário, nas condições enunciadas nos números seguintes:

2 — Os paquetes terão acesso automaticamente a contínuos logo que atinjam dezoito anos de idade.

3 — Os estagiários, logo que completem três anos de estágio ou atinjam vinte e um anos de idade, serão promovidos a terceiros escriturários.

4 — Os dactilógrafos logo que completem três anos de permanência na profissão ou vinte e um anos de idade, ingressarão no quadro de escriturários sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

5 — Os segundos escriturários e terceiros escriturários terão automaticamente acesso a primeiro escriturários e segundos escriturários, respectivamente, logo que completem cinco anos de serviço na categoria.

6 — Os contínuos, porteiros, guardas e telefonistas, desde o momento em que completem as correspondentes habilitações legais mínimas, serão promovidos a estagiários a menos que expressamente, por escrito, declarem que desejam manter-se na categoria que possuíam e sem prejuízo de, por conveniência de serviço ou inexistência de vagas, poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

Cláusula 22.ª**(ACESSO OBRIGATÓRIO DOS PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO)**

1 — Consideram-se categorias de acesso obrigatório dos profissionais de comércio as de praticante, operador-ajudante, caixeiro-ajudante, segundo caixeiro e terceiro caixeiro, nas condições enunciadas nos números seguintes:

2 — Os praticantes terão acesso automaticamente a caixeiro ajudante logo que atinjam 18 anos de idade ou completem a sua aprendizagem.

3 — Os caixeiros-ajudantes e operadores-ajudantes terão acesso automaticamente a terceiros caixeiros e a segundos-operadores, respectivamente, logo que completem o seu estágio ou atinjam 21 anos de idade.

4 — Os segundos caixeiros e terceiros caixeiros terão automaticamente acesso a primeiros caixeiros e segundos caixeiros, respectivamente, logo que completem cinco anos de serviço na categoria.

5 — Os segundos-operadores e primeiros-operadores de supermercados e hipermercados terão automaticamente acesso a primeiros-operadores e operadores especializados logo que completem cinco anos de serviço na categoria.

Secção III
Quadros de Pessoal

Cláusula 23.ª**(DENSIDADE DOS QUADROS DE PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO)**

1 — O número de profissionais de escritório classificados como chefe de secção ou categoria superior não poderá ser inferior a 10% do número de profissionais constante do grupo II, III, e IV do n.º 1 da cláusula 16.ª, os restantes profissionais de escritório terão o regime de densidade fixado nos números seguintes e no anexo III do contrato.

2 — Para o efeito de aplicação do regime de densidades só se consideram as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pelo contrato pela forma, área e âmbito definidos na cláusula 1.ª, quer aquelas entidades tenham ou não a sua sede no ex-distrito de Angra do Heroísmo, e perante o total de profissionais ao serviço das mesmas entidades do citado ex-distrito, sendo os profissionais agrupados por estabelecimento.

3 — Será atribuída a categoria de chefe de secção aos profissionais que dirijam uma secção própria, salvo se efectivamente o número de profissionais de escritório da secção for inferior a cinco; em qualquer caso o número de chefes de secção da empresa não poderá ser inferior a 10% do total dos seus profissionais de escritório.

4 — As entidades patronais com cinco, quatro ou três profissionais das categorias previstas no n.º 1 da cláusula 16.ª, terão de atribuir a um deles, pelo menos, a categoria, respectivamente, de primeiro escriturário, segundo escriturário ou terceiro escriturário, salvo o respeito devido pelas densidades consagradas no anexo III.

5 — As entidades patronais com menos de três profissionais das categorias previstas no n.º 1 da cláusula 16.ª, terão de atribuir a um deles a categoria de terceiro escriturário, se a própria entidade patronal ou

qualquer dos sócios não exercer, efectivamente, a categoria de chefe de escritório.

6 — Na classificação dos profissionais que possuam a categoria de escriturários será observada a proporção estabelecida no anexo III, podendo o número de primeiros escriturários e segundo escriturários ser superior no mínimo fixado para cada uma das categorias.

7 — O número total de estagiários não poderá ser superior ao dos terceiros escriturários previsto no anexo III, no respectivo quadro de densidades.

8 — O número de dactilógrafos não pode exceder 25% do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior; as entidades patronais com menos de quatro profissionais das categorias previstas no n.º 1 da cláusula 16.ª poderão sempre ter um dactilógrafo ao seu serviço.

9 — A proporção a observar entre os leitores ou leitores-cobradores, cobradores e contínuos de 1.ª e 2.ª classes será estabelecida no anexo II.

Cláusula 24.ª**(DENSIDADES DOS QUADROS DE PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO)**

1 — Os profissionais de comércio terão o regime de densidade fixado nos números subsquentes e no anexo III ao contrato.

2 — Aplica-se aos profissionais de comércio o disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

3 — Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção ou operador encarregado de supermercados aos profissionais que dirijam uma secção própria, salvo se efectivamente o número de caixeiros for inferior a três e, em qualquer caso, sem prejuízo do disposto no anexo III, que se aplicará também em todos os casos em que não exista secção própria.

4 — As entidades patronais não são obrigadas a possuir, em qualquer caso, mais do que um caixeiro encarregado ou operador encarregado de supermercados, mas, no caso de terem ao seu serviço mais de cinco profissionais das categorias constantes do quadro de densidades de caixeiros do anexo III, terão de possuir um caixeiro encarregado, que contará para o efeito de densidades, como se fosse caixeiro chefe de secção, tudo sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Quando não seja obrigatória a existência de caixeiro encarregado, ou caixeiro chefe de secção, ou operador encarregado de supermercados e o patrão não exerça, com regularidade as funções próprias de balcão, será o lugar de caixeiro encarregado atribuído ao profissional de categoria mais elevada no respectivo quadro.

6 — Nos estabelecimentos em que não haja profissional com funções privativas de caixa, podem estas funções ser cometidas a todos, a alguns, ou a certo profissional da casa.

7 — Os caixas podem prestar serviço misto nos casos de impedimento ocasional dos colegas e ainda quando, em dia de movimento imprevisível excepcional, se verificar tal necessidade imperiosa.

8 — Quando houver Caixa privativo, durante as suas ausências será substituído pela entidade patronal ou por qualquer profissional ao serviço do estabelecimento, segundo o critério da aludida entidade.

9 — Nos estabelecimentos do grupo III, quando só

existir um empregado, este, conforme a sua idade, poderá ser admitido com a categoria de praticante ou ajudante de caixeiro.

Cláusula 25.ª

(EXERCÍCIO DE ACTIVIDADE PELAS ENTIDADES PATRONAIS)

A entidade patronal ou sócios podem exercer as categorias profissionais mencionadas no grupo I dos n.ºs. 1 e 2 da cláusula 16.ª; se o fizerem de maneira efectiva e a tempo inteiro, indicar-se-ão, no lugar próprio do quadro de pessoal, os seus nomes e categorias, com a observação elucidativa correspondente, contando sempre a sua inclusão para efeitos de densidade. Não poderão, contudo, acumular mais de uma categoria profissional.

Cláusula 26.ª

(ORGANIZAÇÃO DAS RELAÇÕES NOMINAIS)

1 — É da competência das entidades patronais a organização das relações nominais do seu pessoal, sem prejuízo das normas do contrato.

2 — As relações mencionadas no número anterior serão organizadas dispondo os profissionais pela ordem de grupos e categorias constantes da cláusula 16.ª discriminando primeiramente todos os profissionais de escritório e, depois, todos os profissionais de comércio se a entidade patronal tiver ao seu serviço profissionais de ambas as espécies, sempre agrupados por estabelecimentos.

3 — Todos os exemplares do quadro de pessoal serão dactilografados, constituindo as cópias reprodução exacta do original, sem rasuras ou emendas por ressaltar, donde constarão obrigatoriamente a retribuição de trabalho dos profissionais.

4 — A entidade patronal comunicará, por escrito, ao Sindicato outorgante todas as alterações ao respectivo quadro de pessoal até ao fim do mês seguinte àquele em que se verificarem.

5 — Os trabalhadores cuja prestação de trabalho se ache suspensa por impedimento prolongado, quer nos termos do contrato quer nos da lei geral, deverão sempre figurar no quadro de pessoal, com o preenchimento deste em todas as colunas correspondentes e a inscrição da data e o motivo de suspensão.

6 — As relações de pessoal e suas alterações serão dos modelos legalmente aprovados ou, na sua falta, dos modelos actualmente em uso, desde que sejam alterados de modo a conterem todos os elementos exigidos por este contrato.

CAPÍTULO IV

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 27.ª

(DEVERES DA ENTIDADE PATRONAL)

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de

trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

- b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;
- c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe forem pedidos relativos ao pessoal sindicalizado;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional, de acordo com as indicações expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores ou pelo Sindicato, e devidamente autenticados;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus trabalhadores que frequentemente estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 82.ª;
- h) Segurar todos os trabalhadores por forma a estes receberem quantitativo não inferior ao ordenado normal, durante os primeiros noventa dias de incapacidade, sob pena de, não o fazendo, a entidade patronal pagar a diferença entre a pensão atribuída pelo seguro e o ordenado normal, durante aquele período.
O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas suas deslocações de ida e regresso. Nas deslocações para fora da ilha por período não superior a 45 dias o seguro não poderá ser inferior a 1.000 contos;
- i) Mencionar no mapa de quotização do mês respectivo a cessação do contrato de trabalho com qualquer trabalhador;
- j) Proceder ao desconto nos vencimentos do produto das quotizações dos trabalhadores que, por declaração escrita, que deverá ser arquivada, expressamente não declararem o contrário, devendo elaborar as respectivas folhas e reter o produto da quotização, a ser cobrada pelo Sindicato no local do trabalho ou onde forem processados os vencimentos;
- l) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- m) Apenas exigir do trabalhador, em princípio, actividade correspondente à categoria para que foi contratado. Quando o interesse da empresa o exija, a entidade patronal poderá encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que isso não implique diminuição na retribuição nem modificações da posição do trabalhador, que beneficiará de tratamento mais favorável quando tal corresponder aos serviços a prestar;
- n) Orientar cuidadosamente a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- o) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência

- p) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e empregados e, sempre que tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- q) Facultar 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;
- r) Quaisquer outros definidos na lei e no contrato, nomeadamente os que resultem dos direitos e garantias do trabalhador;
- s) Proporcionar aos trabalhadores meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- t) A todos os trabalhadores que frequentem cursos nocturnos ou livres, com interesse para sua valorização profissional, deverão as entidades patronais facilitar o cumprimento dos correlativos deveres, sem que por tal facto seja possível impor-lhes tratamento menos favorável ou diminuição de retribuição.

Cláusula 28.ª

(GARANTIAS DOS TRABALHADORES)

- 1 — É absolutamente vedado à entidade patronal:
- a) Opôr-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa 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) Modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias;
 - d) Baixar de categoria, escalão ou grau ou classe do trabalhador;
 - e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio consentimento, feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 31.ª, ressalvando-se a transferência para outro local de trabalho sito a menos de 2 km do primeiro, desde que não cause sério prejuízo ao trabalhador;
 - f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - h) Despedir ou readmitir, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias adquiridas;
 - i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
 - j) A prática do lock-out;
 - l) Admitir ao seu serviço trabalhadores na situação de reformados, excepto se a reforma não atingir o salário mínimo nacional;
 - m) Estabelecer contratos com empresas de prestação de serviços que subcontratem mão-de-obra directa.

Cláusula 29.ª

(DEVERES DOS TRABALHADORES)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;
- d) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores ou quaisquer regulamentos;
- e) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, ou superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- g) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores ou quaisquer regulamentos, excepto os que forem contrários aos seus direitos e garantias;
- h) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e/ou acidente;
- i) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- j) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente tenham de privar;
- k) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- l) Proceder com justiça e humanidade em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- n) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de direito anual de férias, ou com baixa clínica;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão a orientá-los no sentido de os tornar elementos úteis às entidades patronais e à sociedade.

Cláusula 30.ª

(VIOLAÇÃO DE GARANTIAS DOS TRABALHADORES POR PARTE DAS ENTIDADES PATRONAIS)

A prática, por parte das entidades patronais, de qualquer acto ou omissão contrários, ou que violem o disposto nas Cláusulas 27.ª e 28.ª, confere aos trabalhadores a faculdade de rescindir o contrato, nos termos da Lei Geral aplicável, com direito a receber indemnizações fixadas neste contrato, sem prejuízo das respectivas punições por violação das leis de trabalho.

Cláusula 31.ª

(TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR)

1 — Havendo acordo do trabalhador na sua transferência de acordo com a alínea e) da cláusula 28.ª, a

entidade patronal custeará todas as despesas de transporte do próprio trabalhador e agregado familiar, mobiliários e outros bens necessários à vida habitual do agregado familiar, suportará o aumento do custo de vida resultante da transferência e suportará os prejuízos acarretados ao trabalhador com a transferência, nomeadamente os que resulta no tempo que gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2 — O trabalhador que não dê o seu acordo à transferência poderá optar por manter-se na situação e posto de trabalho onde se encontrava ou, se tal não for possível ou lhe convier, rescindir o seu contrato, recebendo as indemnizações referidas na cláusula 67.^a

CAPÍTULO V PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 32.^a

(DURAÇÃO DE TRABALHO)

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá exceder quarenta horas e trinta minutos em cada semana, sem prejuízo do horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2 — Caso se verifique acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderá vir a ser praticado horário tipo flexível.

3 — O período normal de trabalho diário terá sempre o limite máximo de duração estabelecido pela lei, subdividindo-se em dois únicos períodos, nenhum dos quais de duração superior a cinco horas nem inferior a três, e entre estes subperíodos haverá um só intervalo, de descanso, cuja duração não será inferior a uma hora nem superior a duas, ouvido o sindicato, se houver divergências.

4 — Nos casos estabelecidos na lei ou no contrato poderá, todavia, haver um único período normal de trabalho diário, cuja duração terá limites iguais aos dos subperíodos aludidos no número anterior.

5 — Os mapas do horário de trabalho ou suas alterações serão submetidos à aprovação da Delegação da Secretaria Regional do Trabalho nos termos legais e, se aprovados as entidades patronais afixá-los-ão em lugar em visível do escritório ou estabelecimento comercial a que respeitam.

6 — Uma vez aprovado pela Delegação da Secretaria Regional do Trabalho o mapa ou alteração do horário de trabalho, considera-se para todos os efeitos da lei e do contrato, fixado nesse mapa ou alteração o período normal de trabalho a que se referem os n.ºs. 1 e 3 desta cláusula, em relação ao caso concreto respectivo.

Cláusula 33.^a

(TRABALHO EXTRAORDINÁRIO)

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

2 — Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário, e sempre a título facultativo para os trabalhadores, excepto em casos de força maior ou de emergência.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duzentas e quarenta horas de trabalho extraordinário por ano.

4 — A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50% na primeira hora e 75% na seguintes;
- b) 100% se o trabalho for nocturno, mas prestado até às 24 horas;
- c) 150% se o trabalho for prestado entre as 0 e as 8 horas, no dia de descanso ou feriado.

5 — Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

6 — O tempo gasto no transporte será pago como trabalho extraordinário e a alimentação será custeada pela entidade patronal sempre que o trabalho extraordinário coincida com as horas normais de refeição.

Cláusula 34.^a

(TRABALHO EM DIA DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADO)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho prestado no dia de descanso semanal ou feriado.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior e será remunerado com o acréscimo previsto na alínea c) do n.º 4 daquela cláusula.

4 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte e alimentação, nas condições previstas no n.º 6 da cláusula anterior.

Cláusula 35.^a

(ISENÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO)

1 — Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a retribuição especial, sem prejuízo do disposto nos n.ºs. 3 e 4 desta cláusula.

2 — A retribuição mencionada no número precedente será de montante certo, independente da duração efectiva do trabalho prestado e com o acréscimo nunca inferior a 30% sobre o ordenado mínimo a que o isentado tiver direito.

3 — Podem ser isentados do horário de trabalho, sem que afixem a retribuição mencionada nos números antecedentes, os indivíduos empregados em estabelecimentos de pequena categoria, que vivam em comunhão de mesa e habitação com a respectiva entidade patronal e que com esta tenham parentesco por afinidade ou consanguinidade em qualquer grau da linha recta ou até ao 2.º grau da linha colateral, devendo o requerente juntar prova documental do parentesco ao requerimento da isenção.

4 — Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 desde que o façam por escrito, os trabalhadores que exerçam alguma das categorias enumeradas no grupo I dos n.ºs. 1 e 2 da cláusula 16.ª.

5 — Só podem ser isentos do horário de trabalho, em qualquer caso, à excepção dos previstos no n.º 3 desta cláusula e n.º 6 da cláusula 21.ª os trabalhadores que tenham categorias iguais ou superiores às integradas nos grupos IV do n.º I e II do n.º 2 da cláusula 16.ª.

6 — A Delegação da Secretaria Regional do Trabalho poderá sempre deferir ou não a isenção requerida e, no caso de deferimento, fixar-lhe um prazo, conforme o fundamento das razões alegadas.

Cláusula 36.ª

(HORÁRIO DE TRABALHO)

1 — O trabalho não poderá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas. Ao sábado não poderá prolongar-se para além das 12 horas. Exceptua-se do disposto nesta cláusula o constante dos n.ºs. seguintes e do n.º 2 da cláusula 32.ª.

2 — O horário do pessoal dos estabelecimentos de venda ao público poderá ser fixado dentro do horário de abertura e encerramento estabelecido pelos competentes regulamentos camarários, sem prejuízo do disposto na cláusula 32.ª.

3 — Os fiéis de armazém, os apontadores e os trabalhadores nos postos de venda dos mercados municipais, terão horário compatível com a natureza das suas funções e da empresa em que prestam serviço, com a duração máxima de 40 horas e 30 minutos.

4 — Os continuos poderão ter horário de duração superior em meia hora diária ao previsto no regime-regra do n.º 1 da cláusula 32.ª.

5 — Não se aplicam os limites do n.º 1 aos serventes de limpeza.

Cláusula 37.ª

(SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA)

1 — Sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro de categoria, escalão, grau, classe ou retribuição superior, passará a receber a retribuição efectivamente auferida pelo substituído.

2 — Se a substituição durar mais de sessenta dias seguidos ou alternados, o substituto manterá o direito à retribuição nas condições do número anterior e, se durar mais de oito meses seguidos ou interpolados, adquirirá o direito ao escalão, grau, categoria ou classe do sub/título, excepto no caso dessa substituição ser motivada por parto, doença, acidente de trabalho, prestação de serviço militar obrigatório ou comissões de serviço obrigatórias.

3 — Após quinze dias de substituição, o trabalhador substituído, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, desde que a entidade patronal reconheça que o substituto revela aptidão para desempenhar cabalmente as funções do substituído.

4 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído, produzindo os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

CAPÍTULO VI SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 38.ª

(DESCANSO SEMANAL E FERIADOS)

1 — O dia de descanso semanal é o domingo.

2 — Nos dias decretados como feriados obrigatórios, bem como naqueles que lhe são equiparados pelo contrato por força do disposto no número seguinte, deve a entidade patronal suspender o trabalho como se de um dia de descanso semanal se tratasse.

3 — São considerados feriados os seguintes dias:

a) Angra do Heroísmo:

Segunda-feira do Espírito Santo;

Segunda-Feira da Serreta.

Praia da Vitória:

Segunda-Feira do Espírito Santo;

Terça-feira das Lajes

S. Jorge (Calheta)

Segunda-feira do Espírito Santo;

Segunda-feira a seguir ao primeiro domingo de Setembro.

S. Jorge (Velas):

Segunda-feira do Espírito Santo;

Segunda-feira a seguir ao último domingo de Julho

Graciosa (Santa Cruz):

Segunda-feira do Espírito Santo;

Segunda-feira do mês de Agosto;

b) Em toda a área de aplicação do contrato, os feriados obrigatórios como tais decretados e a segunda-feira das festas do Espírito Santo;

c) Também em toda a área de aplicação do contrato, os que se seguem:

Terça-feira de Carnaval;

Sexta-feira Santa;

Quinta-feira da Ascensão;

Primeira oitava do Natal (dia 26 de Dezembro);

d) Apenas na área de cada concelho, o respectivo feriado municipal, sem prejuízo do disposto na alínea b).

Cláusula 39.ª

(FÉRIAS)

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

2 — O período mínimo de férias será de:

a) 10 dias no ano de admissão, se a mesma ocorrer no primeiro semestre desse ano;

b) 21 dias no ano subsequente ao da admissão caso esta ocorra no 2.º semestre do ano anterior;

c) 31 dias no ano seguinte ao da admissão caso esta se tenha verificado no 1.º semestre do ano anterior, mas sempre após prefazer um ano de serviço na firma, salvo acordo em contrário.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao profissional o subsídio relativo ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como o subsídio correspondente a período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, a não ser que, neste último caso, o motivo que a determinou seja

sanção disciplinar de despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

4 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrário conta-se para efeitos de antiguidade.

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

6 — No ano em que regressem, terminada a prestação de serviço militar obrigatório serão concedidas férias aos trabalhadores, desde que prestem ou venham a prestar nesse ano, pelo menos, noventa dias de serviço efectivo.

7 — O gozo de férias, interrompe-se com a baixa médica devidamente comprovada, finda a qual o profissional regressa ao serviço. O período não gozado será iniciado em data que não colida com o plano de férias.

8 — A falta de prestação de serviço efectivo no decurso do ano a que as férias respeitam regular-se-á pelo disposto na cláusula 49.^a

9 — O disposto nesta cláusula não prejudica a possibilidade de utilização do regime especial previsto no n.º 2 do art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 874/76 de 28 de Dezembro.

10 — No caso de cessação do contrato de trabalho por falecimento do trabalhador, à viúva ou filhos caberão os direitos referidos no n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 40.^a

(IRRENUNCIABILIDADE DO DIREITO A FÉRIAS)

1 — O direito a férias é irrenunciável e, com excepção dos casos previstos nos n.ºs. 3 e 5 da cláusula anterior, não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

2 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultâneas.

3 — As entidades patronais remeterão anualmente à Delegação a SRT, em duplicado e até ao fim de Janeiro, o mapa dos períodos de férias estabelecidas para cada categoria profissional, o qual só poderá ser alterado com o acordo, por escrito, do (s) interessado (s).

Cláusula 41.^a

(NÃO CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE CONCEDER FÉRIAS)

1 — A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quintuplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixaria de gozar, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Sem prejuízo do número anterior, quando a recusa implica a negação do reconhecimento do direito do trabalhador a gozar as férias devidas em cada ano,

este poderá gozá-las contra a vontade da empresa, depois de comunicar, por escrito, à administração e com a antecedência de um mês, a data em que deliberou gozá-las.

3 — Considera-se que a empresa se recusou quando esta tenha comunicado este facto por escrito, ao trabalhador, ou não responda dentro de um prazo marcado ao pedido de informação solicitada, por escrito, pelo trabalhador.

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 42.^a

(PROIBIÇÃO DE ACUMULAÇÃO DE FÉRIAS)

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

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em cumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à entidade patronal ou ao trabalhador.

3 — Terão ainda direito a cumular as férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a sua actividade em ilha do ex-distrito de Angra do Heroísmo, quando as pretendam gozar noutras ilhas dos Açores ou Madeira, no continente ou estrangeiro.

Cláusula 43.^a

(PROIBIÇÃO DE EXERCÍCIO DE OUTRA ACTIVIDADE DURANTE AS FÉRIAS)

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

Cláusula 44.^a

(LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO)

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

2 — O período da licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar substituto para o trabalhador ausente, nos termos da cláusula 51.^a

4 — Durante este período aplicar-se-ão as normas em vigor para suspensão do trabalho por impedimento prolongado.

5 — Da concessão de licença nos termos desta cláusula deverá a entidade patronal dar sempre conhecimento ao Sindicato.

Cláusula 45.^a

(RETRIBUIÇÃO DURANTE AS FÉRIAS)

1 — A retribuição paga aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que aqueles receberiam se estivessem efectivamente ao serviço, devendo ser paga antes do seu início.

2 — Antes do início das suas férias, os profissionais abrangidos pelo presente contrato de trabalho receberão das entidades patronais um subsídio de montante igual à remuneração correspondente ao período de férias (100%).

Cláusula 46.^a

(FALTAS)

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

2 — No caso da ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados e descontados no próprio mês, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 47.^a

(FALTAS JUSTIFICADAS)

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

a) Além dos indispensáveis para a viagem:

1 — Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge ou companheiro (a), pais, filhos, sogros, genros e irmãos;

2 — Quatro dias seguidos por falecimento de padras-tos ou quaisquer outros parentes que vivam a cargo dos trabalhadores em comunhão de mesa e habitação sem prejuízo do número anterior;

3 — Três dias seguidos por falecimento de avós e netos, sem prejuízo do número anterior.

b) Um dia por falecimento de tios e sobrinhos;

c) Impossibilidade de prestar trabalho para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais, ou pela necessidade de prestar socorro ou assistência aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto ou acidente;

d) Doação de sangue a título gracioso durante um dia;

e) Por um período não inferior a 11 dias úteis por ocasião do seu casamento;

f) Três dias por ocasião do nascimento de filhos;

g) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de representação Sindical, de previdência ou similares, dentro dos limites do crédito de horas, legais ou contratuais;

h) Prática de actos inerentes ao exercício das funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários em caso de acidente ou sinistro;

i) Até um dia por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho, sempre que o justifique;

j) Notificação judicial ou administrativa com carácter vinculativo.

2 — A entidade patronal poderá exigir, no prazo de dez dias, a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 48.^a

(CONSEQUÊNCIA DAS FALTAS JUSTIFICADAS)

1 — As faltas justificadas não determinam perda de

retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto a retribuições, as faltas referidas na alínea g) da cláusula 47.^a na parte em que excederam os créditos de horas previstas na cláusula 6.^a.

Cláusula 49.^a

(FALTAS NÃO JUSTIFICADAS)

1 — As faltas não justificadas serão descontadas na antiguidade do trabalhador e poderão constituir infracção disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves para a entidade patronal.

2 — A entidade patronal poderá ainda descontar no período de férias as faltas não justificadas ocorridas no ano civil a que as férias respeitam, salvo se tais faltas tiverem motivado a aplicação de qualquer sanção disciplinar.

3 — O desconto a que se refere o número anterior 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 teria direito nos termos do contrato.

Cláusula 50.^a

(IMPEDIMENTOS PROLONGADOS)

1 — Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que não pressu-ponham efectiva prestação de serviço e que, por este contrato ou iniciativa da entidade patronal, lhe estavam atribuídos, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência social.

É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva e até ser proferida a sentença final, e bem assim ao condenado em prisão efectiva por crime culposo ou não desonroso.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador tem, dentro do prazo de quinze dias, de apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

5 — 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 a previdência.

Cláusula 51.^a

(SUBSTITUIÇÃO DO TRABALHADOR IMPEDIDO)

1 — A entidade patronal pode contratar outra pessoa para desempenhar as funções do trabalhador cujo contrato se encontre suspenso.

2 — O substituto será contratado por período certo caducando o respectivo contrato logo que cesse a suspensão. Esta cláusula só lhe será openível se constar de documento escrito e salvo o disposto na cl.^a 15.^a.

CAPÍTULO VII RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 52.^a

(RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS MENSAIS)

1 — Para efeitos de remuneração, as categorias de trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo I, sendo a retribuição mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela, anexo II.

2 — As retribuições estipuladas compreendem apenas a parte certa da retribuição, não podendo por este facto ser diminuídas ou retiradas as comissões já acordadas.

3 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de sócio do Sindicato e de inscrição da Previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e as horas extraordinárias ou a trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

4 — Sempre que a dimensão da empresa o permita poderá a entidade patronal, sem prejuízo das retribuições estabelecidas, atribuir aos trabalhadores ao seu serviço participação nos resultados do empreendimento — quer sob a forma de gratificação, quer sob a forma de percentagem — sobre os lucros ou qualquer outra.

5 — Para os trabalhadores a tempo não completo, a remuneração mensal é determinada através do número de horas de trabalho mensal praticados na empresa para a respectiva profissão, multiplicada pelo valor da retribuição horária normal encontrada para a categoria, pela seguinte fórmula:

$$Rm \times 12$$

$$52 \times n$$

sendo Rm o valor da remuneração mensal praticada na empresa ou prevista no presente CCT para a respectiva categoria e n é o período normal de trabalho semanal praticado na empresa ou previsto neste CCT para a respectiva profissão.

Cláusula 53.^a

(DIUTURNIDADES)

1 — Os profissionais abrangidos pelo presente contrato têm direito a uma diuturnidade de 4% por cada ano de permanência ao serviço da mesma entidade patronal em categoria sem promoção obrigatória, até ao limite de oito diuturnidades.

2 — Os valores das diuturnidades serão calculadas sobre as remunerações mínimas estabelecidas no presente contrato, acrescentando às mesmas retribuições mínimas.

3 — Para efeitos de diuturnidades consideram-se como mesma categoria aquelas que estejam incluídas ou equiparadas ao mesmo grupo de classificação e de tabela salarial, com exclusão das que tiverem promoção obrigatória a outra de grupo superior.

4 — 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.

5 — 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 o valor desse aumento e o correspondente às diuturnidades vencidas.

6 — Para efeitos de diuturnidade, conta-se o tempo e permanência na categoria anteriormente à data a entrada em vigor do presente contrato, vencendo tantas diuturnidades quantas as vencidas.

Cláusula 54.^a

(CLASSIFICAÇÃO DAS ENTIDADES PATRONAIS PARA EFEITOS DE APLICAÇÃO DA TABELA DE LIMITES MÍNIMOS DE RETRIBUIÇÃO)

1 — Para efeitos de aplicação da tabela de remuneração mínima de trabalho, conforme anexo II, são as entidades patronais abrangidas pelo contrato classificadas em três grupos: I, II e III.

2 — Os grupos abrangem:

Grupo I — As entidades patronais classificadas no grupo A pelo Código da Contribuição Industrial;

Grupo II — As entidades patronais classificadas no grupo B pelo Código da Contribuição Industrial;

Grupo III — As entidades patronais classificadas no grupo C pelo Código da Contribuição industrial.

3 — As entidades patronais isentas do pagamento de contribuição industrial ou em regime de redução temporária serão incluídas no grupo que lhes caberia no caso de não estarem nessas situações, não podendo por esse facto, e em caso algum, descer daquele grupo, nem reduzir os ordenados que pagavam anteriormente.

4 — As empresas agrícolas ficarão incluídas no grupo correspondente à contribuição mais elevada, predial ou industrial, que pagarem.

5 — As sociedades cooperativas ficarão incluídas nos grupos I e II conforme tenham ao seu serviço, em regime de efectividade, mais de seis ou até seis trabalhadores respectivamente, considerando-se para tal cômputo o total dos profissionais abrangidos pelo contrato que possuam.

6 — Se alguma entidade patronal vier, futuramente, a ser colectada em contribuição ou imposto de montante inferior ao que tenha determinado a sua inclusão num dos grupos estabelecidos em conformidade com os números anteriores desta cláusula, não poderá por esse facto e em caso algum descer do respectivo grupo nem reduzir os ordenados que pagava anteriormente.

7 — Para os fins do disposto nos números anteriores obrigam-se as entidades patronais, anualmente e quando da apresentação no Sindicato das relações nominais de pessoal, a juntar-lhe no caso do n.º 6, declaração autenticada com o carimbo e assinada por quem de direito em nome da sociedade, em que se diga qual o

número de trabalhadores aludidos no n.º 6 desta cláusula e quais os estabelecimentos ou locais de trabalho onde prestam serviço.

8 — O Sindicato poderá, sempre que ache conveniente, para garantir o cumprimento do disposto no n.º 6, desta cláusula, colher provas que confirmem a declaração mencionada no número precedente.

Cláusula 55.ª

(FORMA DE PAGAMENTO DE TALÃO)

1 — A retribuição deve ser paga em dinheiro.

2 — Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — O valor da retribuição diária normal será calculado segundo a fórmula:

$$\frac{RDn - Rm}{30}, \text{ em que:}$$

a) RDn — ao valor da retribuição diária normal;

b) Rm — ao valor da retribuição mensal efectivamente paga ao profissional.

4 — A quantia obtida como valor da retribuição diária normal, nos termos do número anterior, será arredondada para o escudo superior.

5 — O valor da retribuição horária normal será calculado segundo a fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição horária} - \text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horária de trabalho semanal} \times 52}$$

6 — A quantia obtida como valor da retribuição horária normal, nos termos do número anterior, será arredondada para a dezena de centavos superior.

Cláusula 56.ª

(LUGAR DO CUMPRIMENTO)

1 — A retribuição deve ser paga no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade salvo se outro for acordado.

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

3 — É proibido pagar a retribuição em estabelecimentos de venda de bebidas alcoólicas ou em casas de jogo, salvo tratando-se de pessoas que trabalhem nesses estabelecimentos.

Cláusula 57.ª

(O TEMPO DO CUMPRIMENTO)

1 — A retribuição será paga ao profissional nos seguintes dias:

a) Os ordenados mensais, até ao último dia útil do mês do calendário;

b) As diuturnidades que acrescem ao ordenado mensal, conjuntamente com este, a partir do primeiro mês, inclusive, em que se vençam.

2 — O disposto no número anterior não prejudica os

usos ou regulamentos internos adoptados pela entidade patronal que fixem dias anteriores aos especificados nesse número para o pagamento da retribuição.

3 — O pagamento da retribuição deve efectuar-se durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

Cláusula 58.ª

(COMPENSAÇÕES E DESCONTOS)

1 — A entidade patronal não pode compensar a retribuição de trabalho com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da Previdência ou outras entidades ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a entidade patronal;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgamento ou por auto de conciliação.

c) Às amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal para construção, aquisição ou beneficiação de casas a estes destinadas;

d) Aos preços de refeições no local do trabalho, da utilização de telefone, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pela entidade patronal, consentidas por este;

e) Aos abonos e adiantamentos por conta da retribuição;

3 — Os descontos referidos nas alíneas b), d) e e) do número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4 — Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, poderão obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no número anterior.

5 — O trabalhador não pode ceder, a título gratuito ou oneroso, os seus créditos e retribuições, na medida em que estes sejam impenhoráveis.

Cláusula 59.ª

(SUBSÍDIO DE NATAL)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição por ocasião do Natal, que lhe deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — Os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço, considerando-se como mês completo o do início da sua actividade na empresa.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, considerando-se sempre como completo o último mês de Trabalho.

4 — Em caso de falecimento, o direito referido no n.º 3 caberá à viúva ou filhos.

Cláusula 60.^a**(DESLOCAÇÕES)**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores, para despesas do alojamento e alimentação as quantias comprovadas pelos documentos de despesas apresentados. Podendo, no entanto, as entidades patronais acordar, por escrito, com os trabalhadores, com carácter genérico, a atribuição de um abono fixo no valor de 750\$00 a 1.000\$00 diários.

2 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido.

3 — Quando a utilização referida no número anterior tiver carácter de regularidade, o empregado terá direito a fazer um seguro contra todos os riscos até ao montante de 700 contos, pagando a entidade patronal a diferença entre o prémio de seguro contra terceiros e aquele.

4 — Em caso algum a entidade patronal poderá obrigar o trabalhador a utilizar a própria viatura ao serviço daquela.

Cláusula 61.^a

Quando na mesma empresa trabalhem empregados de nacionalidade portuguesa e estrangeira, não poderão os primeiros receber remuneração inferior às efectivamente recebidas pelos segundos no exercício das mesmas funções ou equivalentes.

Cláusula 62.^a

Terão direito a um adicional de 20% sobre o ordenado que auferem todos os trabalhadores que tenham poderes de gerência ou administração delegados pela entidade patronal por meio de procuração.

CAPÍTULO VIII**CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO****Cláusula 63.^a****(CAUSAS DE CESSAÇÃO)**

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão; por parte da E.P.
- d) Denúncia; unilateral por parte do trabalhador;
- e) Despedimento colectivo.

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

3 — Da cessação do contrato de trabalho, seja qual for a causa, deverá ser dado conhecimento, por escrito, ao Sindicato no prazo de cinco dias, a contar da data em que o facto ocorrer.

Cláusula 64.^a**(RESCISÃO COM JUSTA CAUSA)**

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando à outra parte, por escrito de forma inequívoca, e observando as

respectivas regras processuais, a vontade de rescindir.

2 — A entidade patronal que pretender despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar e provar a existência da mesma por meio de processo disciplinar, elaborado nos termos do disposto nos diplomas legais gerais ou específicos aplicáveis.

Cláusula 65.^a**(JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL)**

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação da outra sanção admitida pela lei geral ou pelas alíneas a) a d) do n.º 2 da cláusula 77.^a.

2 — Poderão constituir justa causa para despedimento do trabalhador:

- a) A lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios da entidade patronal;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores subordinados;
- c) Ofensa grave à honra e dignidade da entidade patronal ou de qualquer trabalhador;
- d) Recusa repetida do trabalhador a executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas da entidade patronal ou de superior hierárquico competente, desde que respeitem às funções da respectiva categoria profissional e não sejam contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança do trabalho;
- f) A prática de actos lesivos da economia nacional;
- g) Conduta intencional do trabalhador, de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

Cláusula 66.^a**(JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO POR PARTE DO TRABALHADOR)**

1 — Constituem justa causa para qualquer trabalhador rescindir o contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias do trabalhador previstos na lei e neste contrato;
- d) Falta de condições higiénicas, segurança, moralidade e disciplina do trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sério do trabalhador;
- f) Ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- g) Conduta intencional da entidade patronal ou de superiores hierárquicos do trabalhador, por forma a forçar este a tomar iniciativa de pôr termo ao contrato;
- h) Aplicação por parte da entidade patronal de sanções abusivas.

2 — Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 67.^a

Cláusula 67.^a**(INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO)**

1 — As indemnizações por despedimento com justa causa por parte do trabalhador serão calculadas na base de quarenta e cinco dias por cada ano de antiguidade ou sua fracção, não podendo nunca ser inferiores a seis meses.

2 — As mesmas indemnizações são pagas aos trabalhadores despedidos sem justa causa quando nos respectivos processos não optarem pela sua reintegração nos quadros da empresa.

Cláusula 68.^a**(DENÚNCIA UNILATERAL POR PARTE DO TRABALHADOR)**

1 — O trabalhador poderá em qualquer altura, por sua livre iniciativa, fazer cessar o contrato de trabalho, estando, contudo, obrigado a comunicar tal facto à entidade patronal, por escrito, com trinta dias de antecedência, se tiver menos de dois anos completos de serviço, e sessenta dias nos restantes casos.

2 — Havendo violação ao disposto no número anterior, o trabalhador pagará à entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 69.^a**(DESPEDIMENTOS ABUSIVOS, CONSEQUÊNCIAS)**

1 — Consideram-se abusivos os despedimentos sem justa causa aplicados aos trabalhadores nas condições previstas na cláusula 79.^a e ainda os expressamente considerados como tal neste contrato.

2 — O trabalhador despedido abusivamente tem direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a receber a indemnização nos termos gerais da lei.

Cláusula 70.^a**(ENCERRAMENTO TEMPORÁRIO OU DIMINUIÇÃO DE LABORAÇÃO)**

1 — No caso de encerramento temporário de estabelecimento e/ou dependência, ou diminuição de laboração, os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste contrato.

2 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar um serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respectiva data aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 71.^a**(ENCERRAMENTO DEFINITIVO)**

1 — Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento e/ou dependência, quer seja da exclusiva inicia-

tiva da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, os contratos de trabalho caducam, excepto se a entidade patronal puder conservar ao seu serviço os trabalhadores noutro ou noutros estabelecimentos.

2 — No caso de os contratos de trabalho caducarem, os trabalhadores têm direito à indemnização fixada na cláusula 67.^a

Cláusula 72.^a**(DECLARAÇÃO DE CARÁCTER DEFINITIVO DE ENCERRAMENTO)**

O carácter definitivo do encerramento previsto na cláusula anterior só pode ser declarado depois de ouvidos os organismos sindicais interessados e a SRT, e sempre ressalvadas as normas específicas sobre despedimentos colectivos.

Cláusula 73.^a**(FALÊNCIA E INSOLVÊNCIA DE EMPRESA)**

1 — Não é considerado como justa causa o despedimento individual ou colectivo, resultante do encerramento parcial ou total dos estabelecimentos, sede ou delegação quaisquer que sejam as razões invocadas.

2 — O encerramento total da empresa por parte da entidade patronal ou a cessação da actividade em qualquer parcela do território nacional têm os mesmos efeitos legais que a declaração de falência, devendo ser satisfeitas integralmente as retribuições de trabalho que se forem vencendo até o estabelecimento ser encerrado definitivamente.

3 — A declaração judicial de falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho, sendo o administrador de falência e/ou a comissão liquidatária responsável pelo cumprimento do referido n.º 2 desta cláusula.

4 — A cessação dos contratos de trabalho, nos casos previstos nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral previsto neste capítulo.

Cláusula 74.^a**(ALTERAÇÃO DA ENTIDADE PATRONAL)**

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão, nacionalização, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos alcançados neste contrato colectivo de trabalho, salvo regime mais favorável.

2 — As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para efeitos do número anterior, deve a nova entidade patronal, durante os trinta dias anteriores à «operação», fazer afixar nos locais de trabalho comu-

cado no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — Em qualquer dos casos previstos no n.º 1 desta cláusula não uniformizadas as condições de prestação

de trabalho existentes para os trabalhadores de cada categoria no prazo máximo de três meses.

Cláusula 75.ª

(REESTRUTURAÇÃO DE SERVIÇOS)

1 — A reestruturação de serviços não é motivo para despedimentos individuais ou colectivos.

2 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência uma redução de pessoal, aos trabalhadores disponíveis serão asseguradas condições e regalias de trabalho idênticas às que tinham, além de toda a preparação necessária, por conta da empresa, para adequação às novas funções.

**CAPÍTULO IX
DISCIPLINA**

Cláusula 76.ª

(RECOMPENSAS)

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

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito;
- c) Gratificação pecuniária, sem prejuízo do disposto na cláusula 52.ª.

2 — No livro de registo de pessoal ou fichas individuais, que todas as entidades patronais abrangidas pelo contrato são obrigadas a possuir, independentemente do número de profissionais que tenham ao seu serviço, terão de registar-se especificamente as recompensas dos profissionais aludidas nas alíneas b) e c), com indicação dos motivos da sua concessão.

Cláusula 77.ª

(SANÇÕES)

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária ou culposa dos princípios, direitos e garantias consignados neste contrato e na lei geral.

2 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números subsequentes, as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

3 — 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.

4 — O procedimento disciplinar prescreve ao fim de trinta dias a contar do momento em que teve lugar ou que foi conhecido da entidade patronal a infracção ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito da entidade patronal exigir indemnização do prejuízo ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — A suspensão de trabalho não pode exceder por cada ano civil, o total de trinta dias.

7 — A aplicação da sanção de despedimento só pode fazer-se mediante processo disciplinar, fazer-se mediante processo disciplinar organizado nos termos legais aplicáveis.

8 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares podendo o mesmo consistir na apresentação dos respectivos processos disciplinares.

9 — A aplicação de qualquer sanção deverá ser comunicada ao Sindicato no prazo de oito dias.

Cláusula 78.ª

(PROCESSO DISCIPLINAR)

O processo instaurado ao trabalhador por infracção disciplinar obedecerá às disposições gerais de direito aplicáveis.

Cláusula 79.ª

(SANÇÕES ABUSIVAS)

1 — Consideram-se abusivas as sanções aplicadas aos trabalhadores motivadas pelo facto de estes, directamente ou pelo seu Sindicato:

- a) Haverem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusarem-se a cumprir ordens a que, nos termos da lei geral e deste contrato, não devam obediência;
- c) Exercerem ou candidatarem-se a funções de organismos sindicais, de previdência, delegado sindical ou outras de natureza sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer os direitos garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venham a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

3 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a) b) e d) do n.º 1 desta cláusula indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

4 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes à importância daquela ou da retribuição perdida.

5 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 desta cláusula indemnizará o trabalhador nos termos do número anterior, sendo o montante da indemnização elevado ao dobro.

CAPÍTULO X

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO E SEGURANÇA SOCIAL

Cláusula 80.ª

(DIREITOS ESPECIAIS DA MULHER TRABALHADORA)

1 — Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou quaisquer outros benefícios concedidos por via contratual ou pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, e até três meses após o parto, às mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posição incómoda e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
 - b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, que poderá ter início a um mês do parto. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença de parto;
 - c) Durante a licença referida na alínea anterior, a trabalhadora terá direito à diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e o subsídio que lhe for pago pela Previdência;
 - d) Interromper o trabalho diário, pelo total de uma hora, repartido pelo máximo de dois períodos, para assistência aos filhos durante os primeiros seis meses após o parto, e ainda pelo mesmo, pelo total de uma hora nos seis meses seguintes, repartido de igual forma. Se a trabalhadora o desejar, poderá utilizar este período no início e/ou antes do final da sua jornada normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
 - e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho e sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
 - f) Não serem despedidas, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal, proibição que abrange a hipótese de despedimento colectivo.
- 2 — Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e bens ou de facto e as que, não se encontrando nessas condições, tenham um agregado familiar.

Cláusula 81.ª

(TRABALHO DE MENORES)

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado num exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos

menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas ou em caderneta própria, devendo ser uma cópia enviada ao Sindicato assinada pelo delegado sindical.

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

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

6 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das oito horas e depois das vinte, ou das dezoito horas se frequentarem aulas nocturnas.

Cláusula 82.ª

(DIREITOS ESPECIAIS DOS TRABALHADORES ESTUDANTES)

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização de formação profissional, oficial ou particular, terão os direitos especiais seguintes:

- a) Dispensa até uma hora e trinta minutos antes do início das aulas, para frequência das mesmas e durante o seu funcionamento, sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozar férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha;
- c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias, consecutivos ou não para preparação de todas aquelas provas.

2 — Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudante, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência e do facto de haver sido admitido a exame.

3 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula cessarão automaticamente logo que em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4 — Os direitos a que se refere a alínea a) do n.º 1 só se efectivarão quando os cursos frequentados pelos trabalhadores não funcionem fora do horário normal do trabalho.

Cláusula 83.ª

(TRABALHO DE IDOSOS E DIMINUIDOS)

Aos profissionais idosos e diminuídos, como tais se entendendo aqueles que, por virtude da idade, doença ou acidente, possuem capacidade de trabalho reduzida, aplicar-se-á, quer na admissão, quer no respeitante às condições de trabalho e sua retribuição, o que disponha a lei, sem prejuízo do estabelecido nas cláusulas 81.ª e 82.ª.

Cláusula 84.^a**(COMPLEMENTO POR ACIDENTE OU DOENÇA PROFISSIONAL)**

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas, cabendo ao diminuído uma retribuição de acordo com as funções que desempenhar.

2 — Na situação referida no número anterior, quando seja possível a reconversão, a empresa manterá e actualizará a remuneração efectiva do trabalhador até à sua reforma, independentemente de qualquer pensão a que ele tenha direito.

Cláusula 85.^a**(INÍCIO DO PAGAMENTO DOS COMPLEMENTOS)**

Em qualquer das situações previstas na cláusula 84.^a os complementos nela referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial de incapacidade

Cláusula 86.^a**(HIGIENE E SEGURANÇA)**

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, conforme legislação em vigor.

CAPÍTULO XI**COMISSÕES PARITÁRIAS E DE CONCILIAÇÃO****Secção I****Comissão paritária****Cláusula 87.^a****(CONSTITUIÇÃO DA COMISSÃO PARITÁRIA E FUNÇÕES)**

1 — Até trinta dias após a entrada em vigor deste contrato colectivo é constituída uma comissão paritária, composta por três elementos, representando os trabalhadores e outros três representando as entidades patronais.

2 — Haverá por cada membro efectivo um suplente, que substituirá o efectivo nos seus impedimentos.

3 — Os membros da comissão paritária são eleitos ou designados pelas associações que os representam.

4 — A comissão paritária tem por função a interpretação e integração de lacunas verificadas neste contrato.

5 — Os representantes das entidades patronais e dos trabalhadores poderão fazer-se assistir por técnicos, que poderão participar apenas na qualidade de assessores.

Cláusula 88.^a**(MANDATO)**

1 — Os membros das comissões paritárias exercem o seu mandato por um ano, podendo no entanto, ser

revogado em qualquer momento.

2 — A comissão paritária poderá convidar um representante da Secretaria Regional do Trabalho a assistir às suas reuniões sem direito a voto. Contudo, se assim for acordado, o mesmo poderá ter voto de desempate.

Cláusula 89.^a**(FUNCIONAMENTO)**

1 — A comissão paritária funcionará rotativamente de três em três meses na sede do Sindicato e na sede da Associação, sendo o apoio administrativo assegurado pelos serviços da instituição onde funcionar.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que for convocada por qualquer das partes outorgantes neste contrato.

3 — Compete às partes assegurar o funcionamento e o expediente e ordenar diligências necessárias para a obtenção dos fins a atingir, sendo as despesas porventura havidas suportadas por igual por ambas as partes.

Cláusula 90.^a**(DELIBERAÇÕES)**

1 — A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente dois dos membros efectivos representantes de cada parte.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato e são aplicáveis automaticamente às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de alargamento de âmbito do contrato, sendo depositadas e publicadas nos termos do contrato.

3 — A mesma validade será atribuída às deliberações tomadas com recurso ao voto de qualidade previsto no n.º 2 da cláusula 88.^a

Secção II**Comissão de Conciliação****Cláusula 91.^a****(CONSTITUIÇÃO E COMPETÊNCIA)**

1 — No âmbito do presente contrato funciona uma comissão de conciliação, constituída por três, membros, dos quais um, que será o presidente, nomeado pela competente entidade oficial, um pelo Sindicato e outro pela Associação.

2 — Os mandatos dos membros da comissão de conciliação terão a duração de um ano, podendo ser renovados por iguais períodos.

3 — Os mandatos dos membros representantes do Sindicato e da Associação, poderão ser revogados por essas instituições em qualquer momento.

4 — A competência da comissão de conciliação é a que lhe for atribuída pela respectiva legislação.

CAPÍTULO XII DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 92.^a

(GARANTIAS DE MANUTENÇÃO DE REGALIAS)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuições, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela entidade patronal.

Cláusula 93.^a

(PREVALÊNCIA DE NORMAS)

Consideram-se expressamente aplicadas todas as disposições que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato, quer elas sejam ou venham a ser atribuídas por via administrativa, quer por via convencional.

Cláusula 94.^a

(FORÇA VINCULADA DOS ANEXOS E NOTAS DO CONTRATO)

Os anexos e notas respectivas ao presente contrato obrigam as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos do mesmo modo que o próprio contrato, dele se considerando para todos os efeitos parte integrante.

Cláusula 95.^a

(RECLASSIFICAÇÕES)

Após a entrada em vigor deste contrato, as empresas são obrigadas a reclassificar o seu pessoal, segundo as categorias definidas em anexo, dentro de trinta dias.

ANEXO I

Definição de funções das categorias profissionais

1 — Profissionais de escritório

1 — CHEFE DE ESCRITÓRIO E DIRECTOR DE SERVIÇOS — O profissional que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas ordens dois ou mais chefes de serviços ou apenas dois ou mais chefes de secção.

2 — CHEFE DE SERVIÇOS, DEPARTAMENTOS OU DIVISÃO — O profissional que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento dos serviços tendo sob as suas ordens, normalmente, dois chefes de secção.

3 — SECRETÁRIO-GERAL — Nas associações ou federações e entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente as actividades dos serviços.

4 — INSPECTOR-ADMINISTRATIVO — Tem como principal função, a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

5 — TÉCNICO DE CONTAS — Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros subscreve a escrita da empresa.

6 — CONTABILISTA — O profissional que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos

sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos; elabora o plano de contas a utilizar, para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento. Enfim, supervisiona e orienta toda a actividade contabilística da empresa.

7 — TESOUREIRO — O profissional que dirige a tesouraria em escritório em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica os totais indicados pelas diversas caixas e confere as existências das mesmas; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Tem ajudantes sob as suas ordens.

8 — ANALISTA DE SISTEMAS — Concebe o projecto, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que têm em vista e determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de trabalho automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência em que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização de dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, em caso contrário, introduz das modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar o trabalho das pessoas encarregadas de executarem as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

9 — PROGRAMADOR — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sobre a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

10 — CHEFE DE SECÇÃO OU SECTOR — O profissional que coordena, dirige e fiscaliza o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um grupo de trabalhadores ou tem sob a sua direcção um serviço específico.

11 — **GUARDA-LIVROS** — O profissional que, sob a direcção imediata do contabilista, se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento de resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar outros trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela sua ordem e execução destes trabalhos.

12 — **PROGRAMADOR MECANOGRÁFICO** — O profissional que estabelece os programas de execução de trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos; elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

13 — **SECRETÁRIO DE DIRECÇÃO** — Ocupa-se do secretário do específico da administração ou direcção da empresa. Entre outros, 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.

14 — **CORRESPONDENTE EM LÍNGUAS ESTRANGEIRAS** — O profissional que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê o correio recebido e, se for necessário, junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografas. Pode ser encarregado de se ocupar dos processos.

15 — **SUB-CHEFE DE SECÇÃO** — O trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas de escritório e a sua coordenação, sem funções de chefia, e que tem a responsabilidade de serviço superior à do 1.º escriturário.

16 — **ESCRITURÁRIO** — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; ordena e arquiva notas de livras, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório, servi-

ços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, em caso de não haver secção de contencioso.

17 — **CAIXA DE SERVIÇOS FINANCEIROS** — O profissional que tem a seu cargo as operações de caixa e registo das contas relativas a transacções a pronto pagamento respeitantes à gestão de um negócio. Recebe numerário e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; recebe cheques, prepara os fundos destinados a serem depositados no banco e toma as disposições necessárias para os levantamentos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode, por vezes, executar diversas outras tarefas relacionadas com as transacções financeiras.

18 — **ESTENO-DACTILÓGRAFO EM GERAL** — O profissional que nota em estenodactilografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, nomeadamente ditados; estenografa relatórios, cartas e outros textos; transcreve em dactilografia notas estenográficas, manuscritas ou registos de máquinas de ditar. Pode, por vezes utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-cera (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

19 — **OPERADOR MECANOGRÁFICO** — O profissional que acciona máquinas mecanográficas, tais como interpretadores, separadores, collatores-reprodutores, intercaladores, calculadoras, tabuladoras ou do tipo processador electrónico; prepara a máquina para o trabalho mediante o programa que lhe é fornecido; introduz as fichas perfuradas a banda magnética ou a fita perfurada na máquina em movimento; vigia o trabalho; recolhe os resultados da operação obtidos em listas impressas, fichas perfuradas, banda magnética ou ficha perfurada, dá-lhes o destino conveniente e organiza registos de controle.

20 — **OPERADOR DE MÁQUINAS DE CONTABILIDADE** — O profissional que trabalha com uma máquina de contabilidade para registar as 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. Pode ser designado segundo o género de máquina de contabilidade que utilize ou a natureza dos documentos contabilísticos que elabora.

21 — **OPERADOR DE MÁQUINAS AUXILIARES** — Trabalha com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel.

22 — **PERFURADOR-VERIFICADOR MECANOGRÁFICO** — O profissional que acciona o teclado de uma máquina para registar os dados por meio de uma série de perfurações feitas em cartões mecanográficos ou teclado de uma máquina semelhante para verificações dos cartões já perfurados.

23 — **RECEPCIONISTA** — O profissional que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria; recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

24 — **COBRADOR** — O profissional que executa fora dos escritórios cobranças, pagamentos e depósitos;

visita os devedores e cobra as importâncias em dívida, entregando-lhes os respectivos recibos; faz pagamentos a credores que visita e aceita os recibos; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito o numerário recebido, recibos ou talões de depósito.

25 — OPERADOR DE TELEX — O profissional que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

26 — TELEFONISTA — O profissional 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. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo, registos ou cópias de correspondência. Os telefonistas serão classificados de 1.º e 2.ª classe, conforme trabalhem respectivamente com aparelhos de capacidade superior a 16 postos suplementares e de 16 ou menos postos suplementares.

27 — CONTÍNUO — O profissional que executa diversos serviços em escritórios e repartições; anuncia visitantes, encaminha-os e informa-os. Faz recados; estampilha e entrega correspondência; executa diversos serviços análogos. Faz, por vezes, alguns serviços de limpeza geral ligeira. Pode ser designado por «chefe de pessoal menor», quando chefia e vigia os diferentes contínuos num organismo ou empresa, devendo, neste último caso, ser necessariamente de 1.ª classe.

28 — GUARDA DE INSTALAÇÕES — O profissional que assegura a defesa e conservação das instalações da entidade patronal e de outros valores que lhe estejam confiados.

29 — PORTEIRO DE ESCRITÓRIO — O profissional que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de correspondência.

30 — ESTAGIÁRIO — O profissional que faz a sua aprendizagem para escriturário.

31 — DACTILOGRAFO — O profissional que dactilografa em papel ou noutras matérias; dactilografa cartas, notas e textos análogos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outro meio, efectua à máquina cópias de documentos existentes; imprime, por vezes, papel-cera (stencil), com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo, registos ou cópias de correspondência.

32 — TRABALHADOR DE LIMPEZA — O profissional que procede à limpeza das instalações.

33 — PAQUETE — O menor de 18 anos que exerce as funções de contínuo.

2 — Profissionais de comércio

1 — GERENTE COMERCIAL — O profissional que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros; cuida da exposição de mercadorias,

esforçando-se para que tenham um aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os caixeiros e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

2 — ENCARREGADO GERAL — O trabalhador que dirige e coordena a secção de dois ou mais caixeiros encarregados e ou de armazém.

3 — CHEFE DE VENDAS — O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

4 — CHEFE DE COMPRAS — O profissional especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

5 — ENCARREGADO DE LOJA OU SUPERMERCADO — O trabalhador que, num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e as vendas, orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

6 — CAIXEIRO ENCARREGADO E OPERADOR-ENCARREGADO — O profissional que no estabelecimento substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

7 — CAIXEIRO-CHEFE DE SECÇÃO — O profissional que coordena, dirige e fiscaliza o trabalho e as vendas numa secção de estabelecimento, com o mínimo de três profissionais.

8 — ENCARREGADO DE ARMAZÉM — O profissional que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

9 — INSPECTOR DE VENDAS — O profissional que inspeciona os serviços dos caixeiros, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

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

11 — FIEL DE ARMAZÉM — O profissional que 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 e encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes, ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

12 — CAIXEIRO-VIAJANTE — O profissional que solicita encomendas, promove vendas e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou compradores por grosso, por conta da entidade patronal, viajando

numa zona geográfica determinada; esforça-se por interessar os compradores eventuais, apresentando-lhes amostras ou catálogos, enaltecendo as qualidades dos produtos; enuncia os preços e as condições de crédito; transmite as encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou; mantém-se ao corrente da variação dos preços e de outros factores que interessem ao mercado. Ocupa-se, por vezes, de exposições ou de material publicitário e do preenchimento das facturas. Pode ser designado segundo o género de produtos que vende e a categoria profissional, nomeadamente promotor de vendas.

13 — CAIXEIRO DE PRAÇA — O profissional que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes, ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro viajante, mas dentro da área do concelho em que está estabelecida a sede e concelhos limítrofes.

14 — CAIXEIRO DE MAR — O profissional que promove vendas por conta da entidade patronal, fornecendo mantimentos, aprestos e apetrechos mecânicos para navios; ocupa-se das mesmas tarefas fundamentais que o caixeiro-viajante mas relativamente aos fornecimentos para navios.

15 — PROMOTOR DE VENDAS — O profissional que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

16 — PROSPECTOR DE VENDA — O profissional que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de preferência, 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.

17 — TÉCNICO DE VENDAS OU CAIXEIRO ESPECIALIZADO — O profissional que vende no comércio por grosso ou a retalho mercadorias que exijam conhecimentos especiais; fala com o cliente no local da venda, informa-se do género de produto que deseja e do preço aproximado que está disposto a pagar; auxilia o cliente a escolher, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica; enuncia o preço e condições de crédito; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da exposição das mercadorias. Toma as medidas necessárias para a entrega do produto ou vigia a sua embalagem. Por vezes recebe o pagamento ou faz pôr ao cliente a sua assinatura no contrato. Em certos casos incumbem-se também do inventário periódico das existências. Pode ser designado segundo a natureza dos produtos de venda.

18 — EXPOSITOR E/OU DECORADOR — O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

19 — OPERADOR DE SUPERMERCADOS — O profissional que, num supermercado ou hipermercado 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 apresentação; controla a saída da mercadoria vendida e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as de adstrição 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.

20 — DEMONSTRADOR — O profissional que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou no domicílio; enaltece as qualidades do artigo, mostra a forma de utilização e esforça-se por estimular o interesse pela sua aquisição.

21 — ANGARIADOR — O profissional que executa tarefas semelhantes às do propagandista, em empresas prestadoras de serviços, com vista a conseguir a sua aquisição por parte dos eventuais clientes; toma nota das encomendas e transmite-as ao departamento da empresa encarregado de as efectuar.

22 — CONFERENTE — O profissional que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua saída.

23 — CAIXA DE BALCÃO — O profissional que recebe numerários em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista as operações em folhas de caixa; recebe cheques.

24 — PROPAGANDISTA — O profissional encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, explicando e acentuando as vantagens dos mesmos e fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

25 — OPERADOR DE MÁQUINAS — O profissional cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza, por operador de empilhador, operador de monta-cargas, operador de ponte móvel, etc.

28 — PREPARADOR — REPOSITOR — O profissional que prepara a execução de encomendas ou pedidos, separando as mercadorias ou materiais através da nota respectiva. Pode repor nos locais devidos os materiais ou mercadorias que dão entrada no armazém.

27 — DISTRIBUIDOR — O profissional que distribui as mercadorias a clientes ou sectores de vendas.

28 — EMBALADOR — O profissional que acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento; embrulha mercadorias com papel, tecido ou outro material de envolvimento, segundo especificações recebidas; dobra, embrulha e arruma pequenos artigos em recipientes, de acordo com a forma e natureza dos mesmos; dispõe grandes peças em caixas ou grades, manobrando, se necessário, guias ou outros aparelhos de elevação, arruma-as e imobiliza-as, utilizando diversos materiais de travamento; fecha os recipientes com rolhas, tampões, cápsulas, fitas adesivas, cola, agramos ou por outro processo. Pode ser chamado a limpar as superfícies dos artigos antes de embalar e proteger os produtos contra a corrosão, estendendo sobre eles óleo grosso ou utilizando outra técnica de impermeabilização. Tem por vezes, de consolidar a embalagem com aros metálicos, precintas, pregos rebites, ou cordéis e de marcar nas superfícies exteriores o artigo contido, sua origem e destino ou outras indicações. Pode ser denominado conforme a natureza das embalagens utilizadas ou das mercadorias que acondiciona.

29 — ROTULADOR — ETIQUETADOR — O profissional que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

30 — SERVENTE — O profissional que executa tarefas não especificadas não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

31 — AJUDANTE DE CAIXEIRO — OPERADOR-AJUDANTE — O profissional que faz o estágio para caixeiro ou operador.

32 — PRATICANTE DE CAIXEIRO E ARMAZÉM — O profissional que está em regime de aprendizagem de algumas tarefas profissionais que competem aos trabalhadores das categorias precedentes indicadas.

NOTA — Todas as categorias profissionais enunciadas e definidas neste ANEXO são aplicáveis seja qual for o tipo de estabelecimento a considerar, nomeadamente no caso de estabelecimentos em que os clientes se sirvam a si próprios, supermercados e estabelecimentos congêneros.

RESSALVAM-SE AS SEGUINTE PALAVRAS: A folhas quinze verso linha seis (nomeadamente os que resultarem do tempo); folha 21 linha três (padrastos) e folha 33 verso linha número dez (2 — As deliberações). Angra do Heroísmo, 28 de Novembro de 1979.

ANEXO II NÍVEIS SALARIAIS

Remunerações mínimas dos profissionais de escritório

Nível	Categorias Profissionais	Grupo I	Grupos II e III
I	Director de serviços Secretário-Geral Inspector Administrativo Chefe de Departamento Chefe de Serviços Chefe de Escritório Chefe de Divisão Técnico de Contas Contabilista Tesoureiro Analista de sistemas Programador	15.600\$00	15.000\$00
II	Chefe de Secção Guarda-Livros Programador-mecanográfico Secretário da Direcção	13.200\$00	12.600\$00
III	Correspondente em língua estrangeira Sub-Chefe de Secção 1.º Escriturário Caixa	12.600\$00	12.000\$00
IV	Esteno-dactilografia em língua estrangeira	11.750\$00	11.250\$00
IV	Operador mecanográfico de 1.ª Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª 2.º Escriturário Estenodactilógrafo em	11.750\$00	11.250\$00

	língua Portuguesa Perfurador verificador de 1.ª Recepcionista de 1.ª		
V	Operador mecanográfico de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª Cobrador de 1.ª Operador de Télex em Língua estrangeira 3.º Escriturário Perfurador-verificador de 2.ª Recepcionista de 2.ª Cobrador de 2.ª	11.000\$00	10.000\$00
VI	Operador de Télex em língua portuguesa Estagiário Operador de máquinas de contabilidade Estagiário oper. de máquinas auxiliares Telefonista de 1.ª	10.000\$00	9.500\$00
VII	Estagiário-perfurador verificador	8.000\$00	7.500\$00
	Contínuo Guarda		
VII	Porteiro Estagiário do 3.º ano Dactilógrafo do 3.º ano Telefonista de 2.ª classe	8.000\$00	7.500\$00
VIII	Estagiário do 2.º ano Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 1.º ano	7.000\$00	6.500\$00
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Trabalhador de limpeza	6.500\$00	6.200\$00
X	Paquete de 17 anos	4.500\$00	4.500\$00
XI	Paquete de 16 anos	4.500\$00	4.500\$00
XII	Paquete de 15 anos	3.750\$00	3.750\$00
XIII	Paquete de 14 anos	3.750\$00	3.750\$00

REMUNERAÇÕES MÍNIMAS DOS PROFISSIONAIS DO COMÉRCIO

Nível	Categorias Profissionais	Grupo I	Grupo II	Grupo III
I	Gerente comercial Encarregado Geral Chefe de Vendas	13.500\$00	13.000\$00	11.000\$00
II	Chefe de Compras Encarregado de loja (Hiper ou supermercados)	13.000\$00	12.500\$00	10.500\$00
III	Caixeiro Encarregado	13.000\$00	12.500\$00	10.500\$00
	Chefe de Secção Encarregado de armazém Inspector de vendas Operador Encarregado 1.º Caixeiro Vendedor Caixeiro Viajante, de praça e de mar	13.000\$00	12.500\$00	10.500\$00

IV	Promotor de Vendas ou Prospector de vendas	11.000\$00	10.250\$00	9.200\$00
	Técnico de Vendas ou vendedor especializado e Expôzitor e/ou Decorador			
	2.º Caixa			
	Demonstrador			
V	Operador de 1.ª (Super-Hiper)	10.500\$00	9.750\$00	8.400\$00
	Conferente			
	3.º Caixa			
	Caixa de Balcão			
	Propagandista e Angariador			
VI	Operador de 2.ª (Super-Hipermercados)	9.600\$00	9.000\$00	7.800\$00
	Fiel de armazém			
	Operador de máquinas			
VI	Preparador responsável	9.600\$00	9.000\$00	7.800\$00
	Distribuidor			
VII	Embalador	8.000\$00	7.500\$00	7.200\$00
	Rotulador-Etiquetador			

	Servente			
	Caixeiro-Ajudante e operador ajudante do			
VIII	3.º ano	6.400\$00	6.200\$00	6.000\$00
	2.º ano	6.200\$00	6.000\$00	5.750\$00
	1.º ano	6.000\$00	5.750\$00	5.650\$00
	Praticante de caixairo e Armazém do			
IX	3.º ano	4.500\$00	4.200\$00	4.200\$00
	2.º ano	4.200\$00	4.000\$00	4.000\$00
	1.º ano	3.750\$00	3.750\$00	3.750\$00

NOTA:

1 — Os profissionais que exerçam exclusivamente funções de caixa e cobrador, terão direito a um abono mensal de 750\$00 para falhas.

2 — As presentes tabelas entendem-se aplicáveis com respeito pelos limites e condicionalismos do Decreto Lei n.º 440/79, de 6 de Novembro, nos casos em que deva ter aplicação.

3 — Os profissionais que se compreendam em categorias superiores às referidas no nível I auferirão um vencimento nunca inferior ao de gerente comercial acrescido de 15%.

ANEXO III
QUADROS DE DENSIDADES
 1 — Profissionais de escritório
 1 — Escriturários

	Número de escriturários									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Primeiros.....	-	-	1	1	1	1	2	2	3	3
Segundos.....	-	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros.....	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4

2 — Leitores, leitores-cobreadores, cobreadores e contínuos

	Número de profissionais									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
de 1ª. classe.....	-	-	1	1	2	2	2	2	2	3
de 2ª. classe.....	1	2	2	3	3	4	5	6	7	7

NOTA.- Havendo mais de dez profissionais, observar-se-ão, quanto aos que excedem este número, as proporções mínimas fixadas neste quadro. As densidades no quadro destes profissionais implicarão as respectivas classificações.

QUADROS BASE DE DENSIDADES
2 - Profissionais de comércio
1 - Caixeiros

Categorias profissionais	Número de profissionais que contam para densidades																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Caixeiro-chefe secção	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Primeiro-caixeiro....	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Segundo-caixeiro....	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
Terceiro-caixeiro....	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
Caixeiro-ajudante....	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5
Praticante.....	-	-	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5

Categorias profissionais	Número de profissionais que contam para densidades																					
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41			
Caixeiro-chefe secção	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4			
Primeiro-caixeiro...	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5			
Segundo-caixeiro....	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7			
Terceiro-caixeiro...	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	8	8			
Caixeiro-ajudante...	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	8	8	8	8	8			
Praticante.....	5	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	8	8	8	8	8	8	9			

Categorias profissionais	Número de profissionais que contam para densidades									
	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
Caixeiro-chefe de secção	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
Primeiro-caixeiro.....	5	5	5	6	6	6	7	7	7	7
Segundo-caixeiro.....	7	7	7	7	8	8	8	9	9	9
Terceiro-caixeiro.....	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9
Caixeiro-ajudante.....	8	9	9	9	9	9	9	9	9	10
Praticante.....	9	9	9	9	9	9	9	9	10	10

N O T A.- Havendo mais de cinquenta profissionais cujas categorias contem para o efeito de densidades, observar-se-ão, quanto aos que excederem esse número, as proporções mínimas fixadas no quadro supra e sempre de tal modo que em cada categoria não haja mais profissionais do que os atribuídos à categoria que lhe seja imediatamente superior e mais dois.

2 - Operadores de supermercados

Categorias profissionais	Número de profissionais que contam para densidades									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Operador especializado...	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Operador de 1ª.	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Operador de 2ª.	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

N O T A S. - Quando o número de profissionais for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

O número de ajudantes não poderá ser superior ao de operadores de 2ª.

3 - Profissionais de armazém

Nos armazéns que tenham	Haverá
Até 10 trabalhadores.....	1 fiel de armazém.
de 11 a 15 trabalhadores.....	1 encarregado e um fiel de armazém
De 16 a 24 Trabalhadores.....	1 encarregado e dois fiéis de armazém
25 ou mais trabalhadores.....	1 encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

ANEXO IV

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIO

1. QUADROS SUPERIORES

- Director de Serviços
- Contabilista
- Secretário-Geral
- Analista de Sistemas

2. QUADROS MÉDIOS

- 2.1 - Tesoureiro
- Programador

4. PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

- 4.1 - Programador mecanográfico
- Secretário de Direcção
- Correspondente em línguas estrangeiras
- Sub-chefe de Secção

5. PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

- 5.1 - Escriturário
- Caixa
- Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa
- Operador mecanográfico
- Operador de Máquinas de contabilidade
- Perfurador-verificador
- Operador de telex em língua estrangeira

6. PROFISSIONAIS SEM QUALIFICADOS

- 6.1 - Dactilógrafo
- Operador de máquinas auxiliares
- Operador de telex em língua portuguesa
- Telefonista

7. PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS

- 7.1 - Contínuo

- Guarda
- Porteiro
- Trabalhador de limpeza
- Pacote

A-1 - PRATICANTES E APRENDIZES

- Estagiário (escriturário)

- " operador de máquinas de contabilidade)
- " (operador de máquinas auxiliares)
- " (perfurador-verificador)

PROFISSÕES EXISTENTES EM DOIS NÍVEIS

1 ou 2.1 - Inspector Administrativo

- Chefe de Departamento
- Chefe de Serviços
- Chefe de Escritório
- Chefe de Divisão
- Técnico de Contas

2.1 ou 3 - Chefe de Secção

2.1 ou 4.1

- Guarda-Livros

5.1 ou 6.1 - Recepcionista

- Cobrador

PROFISSIONAIS DE COMÉRCIO

2. QUADROS MÉDIOS

2.1 - Gerente Comercial

- Chefe de Vendas

3. ENCARREGADOS, ETC.

- Encarregado Geral
- Encarregado de Loja
- Caixeiro-encarregado ou Chefe de Secção
- Operador-encarregado

- Encarregado de Armazém
- Inspecto de Vendas
- 4. PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS
 - 4.1 — Prospector de Vendas
- 5. PROFISSIONAIS QUALIFICADOS
 - 5.1 — Caixeiro
 - Vendedor
 - Caixeiro viajante, de praça e de mar
 - Promotor de Vendas
 - Técnico de Vendas ou Vendedor Especializado
 - Expositor e ou decorador
 - Operador (super ou hipermercados)
- 6. PROFISSIONAIS SEMI QUALIFICADOS
 - 6.1 — Fiel de Armazém.
 - 6.1 — Angariador e/ou
 - Preparador-repositor
 - Demonstrador
 - Conferente
 - Caixa de balcão
 - Propagandista
 - Operador de máquinas
 - Distribuidor
 - Embalador
 - Rotulador-etiquetador
- 7. PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS
 - 7.1 — Seventes

- A — 2 PRATICANTES E APRENDIZES
- Caixeiro-ajudante e Operador-ajudante
 - Praticante de Caixeiro e Armazém
- PROFISSÕES EXISTENTES EM DOIS NÍVEIS
- 2.1 ou 4.1 — Chefe de compras

Angra do Heroísmo, 28 de Novembro de 1979

Pela Câmara de Comércio de Angra do Heroísmo

Hermenégildo Rocha
João Orlando Pereira Valentim
Luís Augusto Pamplona Bettencourt Rodrigues
Jorge Alberto de Melo Fernandes

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e
 Comércio de Angra do Heroísmo

Manuel Correia da Silva
Henrique Manuel Alves Cardoso
João Nelson Vieira Gonçalves

Depositado em 18 de Julho de 1980, a folhas 9 do
 Livro n.º 1, com o número 63, nos termos do n.º 1 do
 art.º 24 do Decreto-Lei na.2 519-C1/79, de 29 de
 Dezembro.

COMISSÃO ARBITRAL EMERGENTE DO ACT DA PROLACTO — LACTICÍ- NIOS DE S.MIGUEL, SARL (Alteração à Comissão publicada no Suplemento ao Jornal Oficial da II Série, n.º 16 de 29/5/80)

A representação da «Prolacto» nesta Comis-
 são passará a ser a seguinte:

- João Duarte Rosa
- Octaviano Geraldo Cabral Mota
- Antero Manuel Neto de Viveiros

Organizações do Trabalho

Comissão de Trabalhadores-Composição

COMISSÃO DE TRABALHADORES DO CENTRO DE PRESTAÇÕES PECU- NIÁRIAS DA SEGURANÇA SOCIAL DA HORTA — Eleições em 20/2/80.

EFFECTIVOS:

— Edite Goulart da Silva Cardoso, portadora do
 Bilhete de Identidade n.º 1098526, emitido em 2/9/75,
 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

— Maria Noélia da Rosa Fagundes Carmo, portadora
 do Bilhete de Identidade n.º 195181, emitido em
 17/1/79, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

— Francisco José dos Santos Goulart, portador do
 bilhete de Identidade n.º 4744615, emitido em 1. 10. 76,
 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

SUPLENTES:

— Manuel Fernandes Garcia da Silva, portador do
 Bilhete de Identidade n.º 1237715, emitido em 9/9/76,
 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

— José Sérgio Raposo, portador do Bilhete de Identi-
 dade n.º 1015776, emitido em 16/1/80, pelo Arquivo de
 Identificação de Lisboa.

Registo em 16 de Julho de 1980, com o n.º 5, do Livro
 n.º 1, a folhas 4, nos termos do n.º 1 do art.º 7.º da Lei
 n.º 46/79, de 12 de Setembro.

Comissão de Trabalhadores — Estatutos

ESTATUTOS DA COMISSÃO DE TRABALHADORES DA EMPRESA INSULAR DE ELECTRICIDADE

CAPÍTULO I OBJECTIVOS Secção I

Disposições Gerais

Artigo 1.º (INSTITUIÇÃO)

Pelo presente Estatuto é instituída a Estrutura Representativa dos Trabalhadores/Comissão de Trabalhadores (ERT/CT) da E.I.E., adiante só designada por, respectivamente ERT/CT e E.I.E., e com finalidades e direitos consignados nos artigos 55.º e 56.º da Constituição da República Portuguesa.

Art.º 55.º

(COMISSÕES DE TRABALHADORES)

1. É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa visando o reforço da unidade das classes trabalhadoras e a sua mobilização para o processo revolucionário de construção do poder democrático dos trabalhadores.
2. As comissões são eleitas em plenários de trabalhadores por voto directo e secreto.
3. O estatuto das comissões deverá ser aprovado em plenários de trabalhadores.
4. Os membros das comissões gozam de protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.
5. Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

Art.º 56.º

(DIREITOS DAS COMISSÕES DE TRABALHADORES)

Constituem direitos das Comissões de Trabalhadores

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;
- c) Intervir na reorganização das unidades produtivas;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector».

Secção II Da ERT/CT

Artigo 2.º

(ORGANIZAÇÃO DA ERT/CT)

A ERT/CT tem a composição, as atribuições, as

competências e o funcionamento definidos no Capítulo II deste Estatuto.

Artigo 3.º

(REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS DA EMPRESA)

- 1 — A ERT/CT designará ou promoverá eleições nos termos do Regulamento Eleitoral capítulo VI — Secção II, de representantes do trabalhadores para os Órgãos Estatutários da E.I.E.
- 2 — O número de trabalhadores a eleger e o órgão estatutário competente são os previstos no estatuto da E.I.E.

Artigo 4.º

(REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO CONSELHO DE GERÊNCIA DA E.I.E.)

- 1 — Os trabalhadores têm o direito de eleger, pelo menos, um representante para o Conselho de Gerência da E.I.E.
- 2 — A eleição prevista no número anterior aplicam-se as normas estabelecidas na Lei e no Regulamento Eleitoral, Capítulo VI — Secção II.
- 3 — A natureza das suas funções, ligações, responsabilidades e deveres para com a ERT/CT são as definidas no Capítulo V-Secção II deste Estatuto.

CAPÍTULO II ERT/CT Secção I

Definição e Composição

Artigo 5.º

(DEFINIÇÃO)

- 1 — A ERT/CT é o organismo que representa o colectivo dos trabalhadores.
- 2 — O Colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da E.I.E.
- 3 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e pelas formas previstas neste estatuto.
- 4 — No colectivo dos trabalhadores centram-se todos os poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da E.I.E., nomeadamente o controlo de gestão aos vários níveis dos seus órgãos.

Artigo 6.º

(DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES ENQUANTO MEMBROS DO COLECTIVO)

- 1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhado-

res exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na Lei, em outras normas aplicáveis, e neste estatuto.

- 2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:
- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração do estatuto.
 - b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração do estatuto.
 - c) Votar nas votações para alteração do estatuto;
 - d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores a comissões coordenadoras;
 - e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral;
 - f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições;
 - g) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;
 - h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro da mesa de voto ou membro da Comissão Eleitoral;
 - i) Subscrever a convocatória a votação para destituição da Comissão de Trabalhadores, ou de subcomissões de trabalhadores, ou e membro destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
 - j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
 - k) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores no órgão de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;
 - l) Subscrever o requerimento para convocação do Plenário;
 - m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no Plenário;
 - n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;
 - o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do Plenário.
- 3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.
- 4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas, da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

Artigo 7.º

(Eleitores e Elegíveis)

- 1 — São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores permanentes da E.I.E. independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.
- 2 — Por manifesta incompatibilidade de exercício de nos órgãos da ERT/CT e da ERT/ES, os trabalhadores eleitos terão de optar por um dos mandatos.

Artigo 8.º

(ÓRGÃOS FUNDAMENTAIS)

A ERT/CT acompanha a estrutura orgânica da E.I.E. e tem os seguintes órgãos fundamentais:

- a) o Plenário;
- b) a Comissão de Trabalhadores;
- c) a Subcomissão de Trabalhadores de Delegação
- d) a Subcomissão de Centro de Produção.

Secção II

Do Plenário

Artigo 9.º

(PLENÁRIO)

Constitui o Plenário, o conjunto de todos os trabalhadores permanentes da E.I.E.

Artigo 10.º

(COMPETÊNCIA DO PLENÁRIO)

Compete ao Plenário:

- a) definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração do estatuto da CT;
- b) eleger a CT, destitui-la a todo o tempo o respectivo programa de acção;
- c) controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos neste estatuto;
- d) eleger, e destituir a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores no órgão de gestão e restantes órgãos estatutários da empresa;
- e) controlar a actividade dos representantes referidos alínea anterior, pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- f) pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo.

Artigo 11.º

(CONVOCAÇÃO E PRAZOS PARA CONVOCAÇÃO DO PLENÁRIO)

- 1 — O Plenário pode ser convocado;
 - a) Pela Comissão de Trabalhadores;
 - b) Pelo mínimo de 50 trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.
- 2 — O Plenário será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda e nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.
- 3 — Na hipótese prevista na alínea b) do número 1, a Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da reunião do Plenário no prazo de vinte dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 12.º**(PERIODICIDADE E TIPOS DE PLENÁRIO)**

- 1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para:
 - a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
 - b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
 - c) Apreciação e votação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.
- 2 — O Plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 11.º
- 3 — O Plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.
- 4 — As convocatórias para estes Plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 5 — A definição da natureza urgente do Plenário, bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 13.º**(PLENÁRIOS DESCENTRALIZADOS)**

- 1 — O Plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalho em todos os departamentos onde existam Subcomissões de Trabalhadores e de modo que seja viável e exequível a sua efectivação.
- 2 — A maioria necessária para a deliberação é a aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto de todas as reuniões.
- 3 — As reuniões previstas neste artigo serão dirigidas pelas respectivas Subcomissões de Trabalhadores.

Artigo 14.º**(PLENÁRIOS SECTORIAIS)**

- 1 — Poderão realizar-se Plenários de Delegação de acordo com os art.ºs. 12.º e 13.º, que deliberarão sobre:
 - a) Assuntos de interesse específico para a Delegação;
 - b) Assuntos inerentes às comparências delegadas nas Subcomissões de Trabalhadores respectivas.
- 2 — As reuniões previstas neste artigo serão dirigidas pelas Subcomissões de Trabalhadores.

Artigo 15.º**(MODO DE FUNCIONAMENTO)**

- 1 — O Plenário, delibera validamente sempre que nele participem 10% dos trabalhadores da área abrangida, salvo para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da E.I.E., em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.
- 2 — As deliberações são válidas sempre que sejam

tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

- 3 — O voto é sempre directo.
- 4 — A votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 5 — O voto é directo e secreto nas votações referentes às matérias constantes das alíneas c), d), g), j), e k) do n.º 2 do art.º 8.º, às das alíneas b) e d) do art.º 10.º e às do n.º 7 deste artigo, decorrendo essas votações nos termos da Lei 46/79 de 12 de Setembro, e pela forma indicada no Regulamento Eleitoral, Capítulo VI deste Estatuto.
- 6 — O Plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.
- 7 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em Plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou dos seus membros, de Subcomissão de Trabalhadores ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da empresa;
 - b) Aprovação e alteração do estatuto e do regulamento eleitoral;
 - c) Deliberação sobre os votos de confiança ou desconfiança à Comissão de Trabalhadores.
- 8 — A Comissão de Trabalhadores ou o Plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Secção III**Da Comissão de Trabalhadores****Artigo 16.º****(SEDE)**

A Comissão de Trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da Empresa e tem a sua sede em Ponta Delgada.

Artigo 17.º**(NATUREZA E CONSTITUIÇÃO)**

- 1 — A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei e demais normas aplicáveis, e neste estatuto.
- 2 — É constituída por 5 trabalhadores, eleitos pelo colectivo dos trabalhadores do modo e da forma indicadas no Regulamento Eleitoral — Capítulo VI, Secção I.

Artigo 18.º**(COMPETÊNCIAS)**

- 1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:
 - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
 - b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
 - c) Intervir directamente na reorganização da E.I.E. ou

ou dos seus departamentos ou outras unidades produtivas;

d) Participar directamente, ou por intermédio das Comissões Coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo Sector ou Região-Plano.

e) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

f) Participar no exercício do Poder Local;

g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por este estatuto lhe sejam reconhecidas;

2 — O disposto neste artigo, e em especial na alínea c) do número 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da ERT/ES — Estrutura Representativa dos Trabalhadores/Estrutura Sindical — da E.I.E.

3 — A competência da Comissão de Trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos Sindicatos Representativos dos Trabalhadores da Empresa e dos respectivos Delegados Sindicais, e serão estabelecidas relações de cooperação entre as formas de organização dos Trabalhadores.

Artigo 19.º

(AUDIÇÃO AO PLENÁRIO)

Sem prejuízo da competência da Comissão de Trabalhadores, o Plenário deve pronunciar-se sobre as matérias seguintes:

a) Aprovação dos Estatutos da E.I.E.

b) Todos os referidos no artigo 10.º

Artigo 20.º

(DEVERES DA CT)

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento de sua consciência enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir do Conselho de Gerência e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT's de outras empresas e Comissões Coordenadoras.

f) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores na Empresa na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, no seu nível de actuação todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

Artigo 21.º

(DURAÇÃO DO MANDATO)

1 — O mandato da Comissão de Trabalhadores é de 2 (dois), anos contados a partir da data de posse.

2 — Em qualquer órgão da ERT/CT não podem ser exercidos mais de 4 mandatos seguidos.

Artigo 22.º

(FUNCIONAMENTO)

1 — A Comissão de Trabalhadores reúne ordinariamente de 15 em 15 dias.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos que as justifiquem;

b) Sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

3 — As convocações para as reuniões previstas no número 2 serão feitas pelo coordenador da Comissão de Trabalhadores directamente a todos os membros e com a antecedência mínima de 72 horas, acompanhadas da Ordem de Trabalhos, excepto no que diz respeito à prevista na alínea b) do mesmo número.

Artigo 23.º

(DELIBERAÇÕES)

As deliberações da Comissão de Trabalhadores são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 24.º

(COORDENAÇÃO E DELEGAÇÃO DE PODERES)

1 — A comissão de trabalhadores entra em exercício no quinto dia posterior à afixação da acta de apuramento final da respectiva eleição.

2 — Na sua primeira reunião, a comissão de Trabalhadores elege um Secretário-coordenador, que executará as deliberações da comissão de trabalhadores.

3 — Para obrigar a comissão de trabalhadores, são necessárias as assinaturas de pelo menos, dois dos seus membros.

4 — Sem prejuízo do disposto neste artigo, qualquer membro da Comissão de trabalhadores pode delegar noutro a sua competência nas seguintes condições.

a) Só produzir efeitos numa única reunião;

b) De forma escrita com a indicação expressa dos fundamentos, prazo e identificação do mandatário;

c) Por motivo de férias ou impedimento não superior a um mês, durante este período.

5 — A comissão de trabalhadores, por deliberação conforme o artigo 24.º, pode delegar nas subcomissões de departamento qualquer das suas competências indicadas no artigo 19.º

Artigo 25.º**(PERDA DO MANDATO E DESTITUIÇÃO)**

- 1 — Perde o mandato o elemento da comissão que faltar injustificadamente a 4 (quatro) reuniões seguidas ou 6 (seis) interpoladas.
- 2 — A comissão pode ser destituída a todo tempo, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos pela sua eleição, conforme o regulamento eleitoral — Capítulo VI deste Estatuto.
- 3 — Igualmente, e o nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da comissão de trabalhadores.
- 4 — Ocorrendo o previsto no número 1 e 3, a sua substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores e deve recair no elemento a seguir mais votado da Lista a pertença o membro a substituir.
- 5 — Ocorrendo o previsto no número 2, realizar-se-ão eleições no prazo de 30 dias.
- 6 — Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da Comissão de Trabalhadores, proceder-se-á de acordo com o disposto no número 5 deste Artigo.

Artigo 26.º**(AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA DA COMISSÃO DE TRABALHADORES)**

A Comissão de Trabalhadores é independente do Conselho de Gerência, do Estado dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

Artigo 27.º**(RECEITAS DA COMISSÃO DE TRABALHADORES)**

- 1 — Constituem entre outras, receitas da Comissão de Trabalhadores:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto das iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores.
- 2 — A Comissão de Trabalhadores submete anualmente à apreciação do Plenário as receitas e despesas da sua actividade.

Secção IV

Da Subcomissão de Trabalhadores da Delegação de Sta. Maria

Artigo 28.º**(CONSTITUIÇÃO)**

- 1 — A Subcomissão de Trabalhadores da Delegação Sta. Maria, Povoação e Fajã-Redonda é constituída por 1 trabalhador de cada, conforme o n.º 3 do art.º 8.º da Lei 46/79 de 12 de Setembro,

eleitos pelo Plenário da Delegação, do modo e da forma indicados no Regulamento Eleitoral — Capítulo VI deste Estatuto.

Artigo 29.º**(COMPETÊNCIAS)**

Compete às Subcomissões de Trabalhadores:

- a) Exercer as competências que lhe sejam delegadas pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Informar a Comissão de Trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a comissão de Trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecidas;
- d) Executar as deliberações do Plenário da Empresa e da Comissão de Trabalhadores;
- e) Dirigir o Plenário descentralizado;

Secção VII

Da articulação da ERT/CT

Artigo 30.º**(ARTICULAÇÃO ENTRE A CT E AS SUBCOMISSÕES DE TRABALHADORES)**

- 1 — As Subcomissões de Trabalhadores efectuem reuniões periódicas com a Comissão de Trabalhadores.
- 2 — A Comissão de Trabalhadores deve informar e consultar previamente as Subcomissões de Trabalhadores sobre todos os assuntos de interesse geral.
- 3 — Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para uma Delegação a Comissão de Trabalhadores poderá reunir alargada com a respectiva Subcomissão de Trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

CAPÍTULO III**DOS DEVERES E GARANTIAS DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES****Artigo 31.º****(DEVERES)**

- a) Colaborar activa e desinteressadamente nos trabalhos da ERT/CT, nomeadamente, assistindo regularmente a reuniões ordinárias e extraordinárias e não recusando, salvo motivo justificado, as tarefas que lhe forem cometidas;
- b) Transmitir fiel e adequadamente as informações, pedidos, sugestões e reclamações dos trabalhadores, que pelos órgãos da ERT/CT sejam considerados pertinentes;
- c) Procurar interpretar e transmitir as opiniões dos trabalhadores que representam, abstraindo de opiniões e ideologias pessoais de qualquer natureza;
- d) Comunicar rigorosa e objectivamente as informações, disposições e pareceres ou esclarecimentos, recebidos das hierarquias da Empresa, respeitando

- sempre a distribuição regulamentar das competências e a coordenação das actividades no seio dos órgãos da ERT/CT;
- e) Guardar inteira lealdade e dedicação aos interesses dos trabalhadores e da Empresa e às suas atribuições na ERT/CT;
 - f) Fomentar a todos os níveis um bom clima de relações humanas entre todos os trabalhadores da Empresa.

Artigo 32.º**(SUBSTITUIÇÕES)**

A substituição de membros de um qualquer órgão da ERT/CT processar-se-á nos seguintes termos:

- a) Nos casos de impedimento definitivo (superior a 60 dias seguidos) proceder-se-á a novas eleições, para os lugares em causa, conforme estabelecido no estatuto, para o respectivo órgão, e segundo o Regulamento Eleitoral — Capítulo VI, deste estatuto.
- b) Nos casos de impedimento temporário (até 60 dias seguidos) e se, pelo respectivo órgão, foi entendida como indispensável a sua substituição, essa reunião colectiva providenciará à escolha do substituto, recaindo no elemento a seguir mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.
- c) No caso da substituição definitiva, referida na alínea a), o mandato caducará na data estabelecida para a cessação do mandato do elemento substituído.

Artigo 33.º**(PEDIDOS DE ESCUSA)**

Os mandatos de representantes dos trabalhadores, em qualquer dos cargos previstos neste Estatuto não são cominatórios, podendo portanto qualquer trabalhador pedir escusa do cargo para que tenha sido eleito ou designado.

Artigo 34.º**(TEMPO PRA O EXERCÍCIO DE VOTO)**

- 1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a Lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da Empresa, Região ou Departamento respectivo.
- 2 — O exercício do direito de voto não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores, contando, para todos os efeitos, o tempo dispendido como tempo, de serviço efectivo.

Artigo 35.º**(REUNIÕES NA EMPRESA)**

- 1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar Plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realiza-

ção das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

- 2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar Plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano.
- 3 — O tempo dispendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- 4 — Para efeitos dos números 2 e 3, da Comissão de Trabalhadores e as Subcomissões de Trabalhadores comunicarão a realização das reuniões ao órgão a gestão a seu nível com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 36.º**(ACÇÃO DA CT NO INTERIOR DA EMPRESA)**

- 1 — A ERT/CT tem direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.
- 3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 37.º**(DIREITO DE AFIXAÇÃO E DE DISTRIBUIÇÃO DE DOCUMENTOS)**

- 1 — A ERT/CT tem direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.
- 2 — A ERT/CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

Artigo 38.º**(DIREITO A INSTALAÇÕES ADEQUADAS)**

- 1 — A ERT/CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa para o exercício das suas funções.
- 2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.
- 3 — A ERT/CT tem igualmente direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 39.º**(CRÉDITO DE HORAS)**

- 1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do seguinte crédito de horas e não inferior a:
Subcomissões de Trabalhadores — 8 horas por mês
Comissão de Trabalhadores — 40 horas por mês
Comissões Coordenadoras — 50 horas por mês
- 2 — A CT pode optar por um crédito global de 200 horas, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si mesmo definidos.
- 3 — A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído, em consequências dela um crédito superior a 80 horas por mês.
- 4 — Se um trabalhador for simultaneamente, membro de mais do que uma das entidades previstas no número 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponde, em conformidade com este Art.º, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.
- 5 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar, desenvolver dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente ao período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 40.º**(FALTAS DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES)**

- 1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, de Sub-Comissões de Trabalhadores e de Comissões Coordenadoras.
- 2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 41.º**(DESEMPENHO DE FUNÇÕES A TEMPO INTEIRO)**

- 1 — Sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo 39.º, os membros da Comissão de Trabalhadores, de Sub-Comissões de Trabalhadores, ou de Comissões Coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro, mantêm a protecção legal e todos os direitos previstos na Lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos, de desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.
- 2 — Nos termos da Lei Geral do Trabalho, as consequências para os trabalhadores referidos no número anterior não podem ultrapassar as resul-

tantes do regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

Artigo 42.º**(SOLIDARIEDADE DE CLASSE)**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores pratica, e tem direito a beneficiar, na sua acção da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 43.º**(PROIBIÇÃO DE ACTOS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA TRABALHADORES)**

É proibido, e considerando nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não participar nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos neste estatuto;
- b) Despedir, transferir, ou por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas neste estatuto.

Artigo 44.º**(PROTECÇÃO DOS TRABALHADORES CONTRA SANÇÕES ABUSIVAS)**

- 1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a Lei e outras normas aplicáveis sobre as Comissões de Trabalhadores e com este estatuto.
- 2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 33.º e 34.º da Lei do contrato de Trabalho (DL 49408 de 24/11/69) e, se a sanção consistiu no despedimento, e indemnização não será inferior ao dobro da prevista na Lei dos Despedimentos (art.º 20.º do DL 372-A/75 de 16 de Julho).

Artigo 45.º**(TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES)**

Os membros da Comissão de Trabalhadores, de Sub-Comissões de Trabalhadores e de Comissões Coordenadoras, bem como os representantes eleitos para os órgãos estatutários da EIE, não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da Comissão de Trabalhadores ou da Comissão Coordenadora respectiva.

Artigo 46.º**(PROTECÇÃO LEGAL)**

Os membros da Comissão de Trabalhadores, das Sub-Comissões de Trabalhadores e das Comissões Coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 47.º**(DESPEDIMENTOS DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES)**

- 1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, de Sub-Comissões de Trabalhadores ou de Comissões Coordenadoras, bem como dos representantes eleitos para os órgãos estatutários da E.I.E., durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.
- 2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva Comissão de Trabalhadores.
- 3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.
- 4 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito 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 correspondente.
- 5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da Lei e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Artigo 48.º**(SUSPENSÃO PREVENTIVA DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES)**

- 1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito, ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.
- 2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, o Conselho de Gerência não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 49.º**(RESPONSABILIDADE DA ENTIDADE PATRONAL)**

- 1 — Por força do art.º 4.º da Lei n.º 68/79 de 9 de Outubro a violação das obrigações que são imputados ao Conselho de Gerência é punida

com multa de 10.000\$00 a 1.000.000\$00.

- 2 — Por força da mesma disposição legal, os administradores, directores ou gerentes, e os titulares de lugares de chefia responsáveis pelos actos referidos no número anterior são punidos com a pena de prisão de três a dois anos.

Artigo 50.º**(EXERCÍCIO DA ACÇÃO DISCIPLINAR CONTRA REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES)**

- 1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 31.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.
- 2 — O exercício da acção disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a controlo judicial nos termos do artigo 37.º da Lei 46/79 de 12 de Set.
- 3 — Durante o exercício da acção disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer da sua actividade profissional.

Artigo 51.º**(CAPACIDADE JUDICIÁRIA)**

- 1 — A Comissão de Trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.
- 2 — A Comissão de Trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 24.º

Artigo 52.º**(TRATAMENTO MAIS FAVORÁVEL)**

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo da empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 53.º**(NATUREZA DAS NORMAS ESTATUTÁRIAS)**

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da Comissão de Trabalhadores e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis nas quais reside a força vinculada para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

**CAPÍTULO IV
DO CONTROLO DE GESTÃO**

Artigo 54.º**(CONTROLO DE GESTÃO)**

- 1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, bom base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.
- 2 — O Controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores, sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal, e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesas previstas na Constituição da República.
- 3 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.
- 4 — A competência da Comissão de Trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.
- 5 — O Conselho de Gerência está proibido por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.
- 6 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade e controlo das decisões da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a Comissão de Trabalhadores, em conformidade com o número 3 do art.º 18.º da Lei n.º 46/79 de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal; não assume poderes de gestão; não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa com os quais não se confunde nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 55.º**(DIREITOS INSTRUMENTAIS)**

Para o exercício das suas atribuições e competências a Comissão de Trabalhadores goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 56.º**(REUNIÕES DA ERT/CT COM O CONSELHO DE GERÊNCIA)**

- 1 — A Comissão de Trabalhadores e as Sub-Comissões de Trabalhadores têm o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão a seu nível para discussão e análise dos assuntos, relacionados com os exercícios das suas competências.
- 2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para fins indicados no número anterior.
- 3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

Artigo 57.º**(DIREITO À INFORMAÇÃO)**

- 1 — Nos termos da Constituição da República e da Lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhes sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.
- 2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação vinculando, não só, o Conselho de Gerência, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.
- 3 — O dever de informação que recai sobre o Conselho de Gerência abrange designadamente, as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
 - b) Regulamentos internos;
 - c) Índices de gestão utilizados na E.I.E.
 - d) Situação de aprovisionamento;
 - e) Estatísticas de movimento de energia;
 - f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionalismo;
 - g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
 - i) Encargos fiscais e para-fiscais;
 - j) Projectos de alterações do objecto e do capital social.
- 4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 56.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.
- 5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros, ao Conselho de Gerência.
- 6 — Nos termos da Lei, o Conselho de Gerência deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 58.º**(OBRIGATORIEDADE DE PARECER PRÉVIO)**

- 1 — Nos termos da Lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos e decisões;
- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
 - b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;
 - c) Encerramento de estabelecimentos;
 - d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
 - e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
 - f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a parte dos trabalhadores da empresa;
 - g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - h) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
 - i) Aprovação dos estatutos da empresa e respectivas alterações;
 - j) Nomeação dos membros do órgão de gestão;
 - k) Despedimento individual de trabalhadores;
 - l) Despedimento colectivo;
- 2 — A prática de qualquer dos actos referidos no número 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da Comissão de Trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.
- 3 — O parecer da Comissão de Trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de quinze dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.
- 4 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior, tem como consequência a legitimação da entidade competente, para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 59.º**(CONTROLO DE GESTÃO)**

Em especial, para a realização do controlo de gestão a Comissão de Trabalhadores exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa de serviços prestados, designadamente nos domínios da racionalização da actuação técnica e da simplificação burocrática;

- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do Plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- c) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do Plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

Artigo 60.º**(REORGANIZAÇÃO DA EMPRESA)**

- 1 — Em especial, para intervenção na reorganização da Empresa, a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:
- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 67.º sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
 - b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
 - c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
 - d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
 - e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 61.º**(DEFESA DE INTERESSES PROFISSIONAIS E DIREITOS DOS TRABALHADORES)**

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos;

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos, e do processo para despedimentos colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pelo Conselho de Gerência sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação (Art.º 8.º, n.º 2 do DL 874/76 de 28 de Dezembro);
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas d),

- e), f), g) e h) do artigo 58.º
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 59.º
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência (Despacho do S.E. da Segurança Social de 8/11/75);
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento da contribuições para a previdência quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores (n.º 6 do Despacho do S.E. Segurança Social de 5/3/76);
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal (Mapa Anexo ao DL 439/77 de 25 de Outubro)

Artigo 62.º**(PARTICIPAÇÃO NA ELABORAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO)**

A Participação da Comissão de Trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável, neste momento, a Lei n.º 16/79 de 26 Maio.

Artigo 63.º**(OUTROS DIREITOS)**

- 1 — No âmbito do exercício do poder local a Comissão de Trabalhadores participa na designação de representantes das Comissões de Trabalhadores para os Conselhos Municipais e Conselhos Regionais da respectiva área segundo as normas aplicáveis.
- 2 — A Comissão de Trabalhadores, em conjunto com as restantes Comissões de Trabalhadores do país, e por intermédio das Comissões Coordenadoras, participa na designação de um membro do Conselho Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos (CNAEBA) (Art.º 5.º, n.º 2, alínea e) da Lei n.º 3/79 de 10 de Janeiro.

CAPÍTULO V
DISPOSIÇÕES COMUNS
Secção I

Das Comissões Coordenadoras**Artigo 64.º****(COMISSÃO COORDENADORA POR SECTOR DE ACTIVIDADE ECONÓMICA)**

A Comissão de Trabalhadores adere à Comissão Coordenadora do seu Sector de actividade económica cujos estatutos serão aprovados, nos termos da Lei, pelas comissões de trabalhadores interessadas.

Secção II
DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES
NOS ÓRGÃOS ESTATUÁRIOS DA EMPRESA

Artigo 65.º**(ESPECIFICAÇÃO DOS REPRESENTANTES)**

- 1 — Nos termos da Lei, os trabalhadores da EIE têm o direito de designar:

- a) Um representante para o Conselho de Gerência;
- b) Um representante para a Comissão de Fiscalização;

Artigo 66.º**(FORMA DE DESIGNAÇÃO DOS REPRESENTANTES)**

O representante referido no número anterior é eleito pelos trabalhadores permanentes da Empresa, por iniciativa da Comissão de Trabalhadores, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias contados a partir da data da nomeação oficial dos restantes membros dos órgãos que devem integrar.

Artigo 67.º**(ELEIÇÃO)**

- 1 — A eleição rege-se nos termos do artigo 102.º
- 2 — Se os trabalhadores tiverem direito a designar mais do um representante para qualquer órgão da Empresa, a eleição faz-se segundo o método proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 68.º**(DURAÇÃO DO MANDATO)**

- 1 — O mandato dos representantes coincide, quanto à sua duração, com o dos órgãos estatutários da E.I.E. para os quais são eleitos.
- 2 — Se os órgãos estatutários da empresa forem destituídos ou dissolvidos antes de completarem o respectivo mandato, compete à Comissão de Trabalhadores deliberar sobre a necessidade ou não de promover nova eleição.

Artigo 69.º**(SUBSTITUIÇÃO DE REPRESENTANTES)**

- 1 — Em caso de renúncia ou impossibilidade definitiva, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o representante a substituir, ou pelo suplente mais votado da respectiva lista.
- 2 — Se não puder funcionar o sistema previsto no número anterior, a Comissão de Trabalhadores promove nova eleição no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 70.º**(NATUREZA DAS FUNÇÕES)**

- 1 — Os trabalhadores eleitos exercem as funções, nomeadamente a de gestão, previstas na Lei e nos Estatutos da empresa, em representação do colectivo de trabalhadores.
- 2 — Os representantes, através do exercício da respectiva competência legal e estatutária, defendem os interesses fundamentais dos trabalhadores e da economia nacional com o objectivo de consolidação e desenvolvimento das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesas inscritas na Constituição da Repú-

blica Portuguesa de 1979.

- 3 — Os representantes são, para todos os efeitos previstos nestes Estatutos, membros do colectivo dos trabalhadores.

Artigo 71.º

(PROGRAMA DE ACÇÃO)

- 1 — Simultaneamente com a eleição, é submetido à votação dos trabalhadores, após prévia discussão em plenário, um programa de acção que, conjuntamente com os princípios e normas destes estatutos, deve ser observado pelos representantes em toda a sua actividade.
- 2 — O programa de acção contém a orientação geral para o mandato e define as posições que os representantes ficam obrigados a assumir perante os principais problemas da empresa.

Artigo 72.º

(LIGAÇÃO AO COLECTIVO DOS TRABALHADORES)

- 1 — Os representantes reúnem periodicamente com a Comissão de Trabalhadores, estabelecendo com ela as formas permanentes de informação, apoio recíproco e cooperação.
- 2 — A Comissão de Trabalhadores assegura, sempre que necessário, o apoio à actividade dos representantes.
- 3 — Os representantes elaboram um relatório anual, que submetem à apreciação da Comissão de Trabalhadores, sobre a actividade desenvolvida durante o respectivo período.
- 4 — Os representantes, directamente ou através da Comissão de Trabalhadores, mantêm os trabalhadores permanentemente informados sobre todos os assuntos relevantes para os direitos e interesses dos trabalhadores.
- 5 — Sempre que necessário, os representantes submetem à apreciação da Comissão de Trabalhadores as questões relacionadas com o exercício das suas funções.
- 6 — Os representantes têm o dever de exercer as suas funções em estreita ligação com o colectivo dos trabalhadores, através da Comissão de Trabalhadores.

ARTIGO 73.º

(RESPONSABILIDADE DOS REPRESENTANTES)

- 1 — Os representantes podem ser censurados pelo Plenário e destituídos, a todo o tempo.
- 2 — A destituição processa-se nos termos dos artigos 100.º e 102.º.
- 3 — Em caso de destituição, a Comissão de Trabalhadores promove nova eleição no prazo máximo de trinta dias.

Artigo 74.º

(CONDIÇÕES E GARANTIAS PARA O EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES DE REPRESENTANTES)

- 1 — Os representantes não podem ser prejudicados nos seus direitos, enquanto trabalhadores, devido ao exercício das respectivas funções e, sem prejuízo de regime legal ou convencional mais favorável, estão sujeitos, de acordo com a lei, ao regime de suspensão do contrato individual de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.
- 2 — Os representantes gozam de protecção legal contra as sanções abusivas que, por motivo de exercício das respectivas funções nos órgãos estatutários da empresa, lhes sejam aplicadas na sua qualidade de trabalhadores subordinados.
- 3 — Enquanto membros do pleno direito dos órgãos estatutários da empresa, auferem da toda a protecção legal consignada aos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

REGULAMENTO ELEITORAL

Secção I

Eleição da Comissão de Trabalhadores

Artigo 75.º

(CAPACIDADE ELEITORAL)

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da E.I.E. tal como está definido no art.º 7.º.

Artigo 76.º

(NATUREZA DO VOTO)

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — Não é permitido o voto por procuração mas é permitido o voto por correspondência aos trabalhadores temporariamente deslocados do seu local de trabalho, aos que estejam em gozo de férias ou aos que se encontrem doentes.
- 3 — As situações previstas no número anterior terão que ser devidamente comprovadas.
- 4 — A conversão dos votos em mandato faz-se de acordo com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 77.º

(CADERNO ELEITORAL)

- 1 — A Comissão de Trabalhadores em funções elaborará e manterá permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome e número, ou Bilhete de Identidade.
- 2 — O Caderno Eleitoral é utilizado em todas as votações por voto directo e secreto e será afixado para consulta de todos os interessados.

Artigo 78.º**(COMISSÃO ELEITORAL)**

- 1 — O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral, constituída por:
 - a) 3 membros da Comissão de Trabalhadores, um dos quais é o Presidente;
 - b) 1 representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.
- 2 — Em caso de paridade no acto da formação da Comissão Eleitoral, será nomeado mais um elemento da Comissão de Trabalhadores, de comum acordo das diversas listas candidatas.

Artigo 79.º**(COMPETÊNCIA DA COMISSÃO ELEITORAL)**

Compete à Comissão Eleitoral:

- a) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- b) Apreciar e julgar as reclamações;
- c) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas de candidatos;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais a nível da E.I.E., mandar afixar as actas das eleições, bem como promover o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a Lei 46.79 de 12 de Setembro;
- e) Conferir a posse aos membros da Comissão de Trabalhadores eleita.

Artigo 80.º

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada Comissão de Trabalhadores.

Artigo 81.º**(CONVOCATÓRIA DA ELEIÇÃO)**

- 1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respectiva data.
- 2 — A convocatória mencionada expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.
- 3 — A convocatória é afixada nos locais normais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto.
- 4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao Conselho de Gerência.

Artigo 82.º**(QUEM CONVOCA O ACTO ELEITORAL)**

- 1 — O acto eleitoral é convocado pela Comissão de Trabalhadores.
- 2 — Caso a Comissão de Trabalhadores deixe passar os casos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição, o acto eleitoral pode ser convocado por 100 trabalhadores permanentes da E.I.E..

Artigo 83.º**(CANDIDATURAS)**

- 1 — Podem propôr listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no Caderno Eleitoral, em número mínimo de 100.

- 2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.
- 3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas.

Artigo 84.º**(Apresentação das candidaturas)**

- 1 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.
- 2 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega da lista à Comissão Eleitoral, acompanhada de aceitação assinada por todos os candidatos, e subscrita nos termos do artigo anterior, pelos proponentes.
- 3 — A Comissão Eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 4 — Cada grupo de proponentes tem o direito de fiscalizar no acto da apresentação, toda a análise à documentação entregue à Comissão Eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 85.º**(Rejeição de candidaturas)**

- 1 — A Comissão Eleitoral deve rejeitar, em declaração escrita e assinada pelos seus membros, e imediatamente entregue por ela aos apresentantes, a candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2 — A Comissão Eleitoral dispõe do prazo máximo de 3 dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes Estatutos.
- 3 — Com vista ao suprimimento de eventuais irregularidades, a candidatura será devolvida aos proponentes notificados pela Comissão Eleitoral, dispondo eles do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.
- 4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes Estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela Comissão Eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 86.º**(DIVULGAÇÃO DAS CANDIDATURAS)**

- 1 — Até 15 dias antes da data marcada para a votação, a Comissão Eleitoral promoverá a afixação de todas as candidaturas apresentadas, em todos os locais em que funcionarão mesas de voto e nos locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.
- 2 — As candidaturas aceites são identificadas por uma letra, que funcionará como sigla.
- 3 — A sigla A será atribuída à candidatura proposta pela Comissão de Trabalhadores em funções, se esta o fizer.

- 4 — Às restantes candidaturas serão atribuídas, pela ordem alfabética e cronológica, as demais siglas.

Artigo 87.º

(CAMPANHA ELEITORAL)

- 1 — A Campanha Eleitoral tem lugar entre a data de afixação das candidaturas aceites e a data marcada para a votação, excluindo esta.
- 2 — A ERT/CT promoverá a divulgação das candidaturas como o previsto no artigo 86.º.
- 3 — Sem prejuízo do número anterior, é encargo de cada candidatura, promover qualquer outra forma de divulgação pelos trabalhadores, sendo-lhe vedado utilizar para isso a Escrutura Orgânica da E.I.E..
- 4 — É vedado às hierarquias utilizar a sua posição na Empresa para favorecer ou promover qualquer das candidaturas.

Artigo 88.º

(LOCAL E HORÁRIO DA VOTAÇÃO)

- 1 — A votação realiza-se nos locais de trabalho da E.I.E., simultaneamente e com idêntico formalismo.
- 2 — A votação decorre durante todo o período de funcionamento normal da Empresa, tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante todo o horário que lhe for aplicável, com a possibilidade de o fazer no período de, pelo menos, 30 minutos antes do início ou de 60 minutos após de trabalho.
- 3 — Sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, os trabalhadores têm direito a votar durante o seu horário de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente que contará, para todos os eleitos, como tempo de trabalho efectivo.

Artigo 89.º

(MESAS DE VOTO)

- Há mesas de voto no interior dos locais de trabalho com mais de 10 (dez) eleitores.
- 2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3 — Os trabalhadores dos locais de trabalho com menos de 10 trabalhadores podem ser agregados, para efeito de votação, à mesa de voto de locais de trabalho diferentes.
- 4 — Os trabalhadores referidos no número anterior têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo local de trabalho e, caso contrário, por correspondência.

Artigo 90.º

(COMPOSIÇÃO DAS MESAS DE VOTO)

- 1 — As mesas são constituídas por um presidente e 2 vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

- 2 — Nos casos do número anterior, os trabalhadores designados escolhem entre si um Presidente.

- 3 — Cada candidatura tem direito de designar um representante que, como delegado junto de cada mesa acompanha e fiscaliza todas as operações inerentes ao acto de votação.

- 4 — Os delegados de grupo a que se refere o número anterior deverão vir munidos de credencial passada pelo seu representante na Comissão Eleitoral.

Artigo 91.º

(BOLETINS DE VOTO)

- 1 — O voto é expresso em boletins de voto, com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2 — Em cada boletim são impressas as respectivas siglas, bem como as designações e símbolos dos projectos de estatutos submetidos a sufrágio, se todos contiveram estes últimos elementos.
- 3 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da Comissão Eleitoral que assegura o seu fornecimento na quantidade necessária e suficiente.
- 4 — A Comissão Eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 92.º

(ACTO ELEITORAL)

- 1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral e de apuramento.
- 2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.
- 3 — Em local afastado da mesma, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à candidatura, em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.
- 4 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.
- 5 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas pode fazer circular a mesa pela área respectiva a fim de recolher os votos dos trabalhadores.
- 6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 93.º

(VOTO POR CORRESPONDÊNCIA)

- 1 — Os votos por correspondência são remetidos à Comissão Eleitoral referida no artigo 78.º até 24 horas antes do fecho da votação.
- 2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente dirigida à Comissão e Trabalhadores da empresa com a menção «Comissão Eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

- 3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.
- 4 — No local onde funcione a Comissão Eleitoral, procederá à abertura do envelope exterior, registará em seguida no respectivo registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entregará o envelope interior ao presidente da Comissão Eleitoral que, abrindo-o, fará de seguida a introdução do boletim numa urna.

Artigo 94.º

(VALOR DOS VOTOS)

- 1 — Considera-se voto em branco, o do boletim de voto que não tenham sido objecto de qualquer tipo de marca.
- 2 — Considera-se voto nulo, o do boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente à lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
 - c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3 — Não se considera voto nulo, o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.
- 4 — Considera-se ainda como voto em branco, o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 93.º, ou seja recebido em envelopes que estejam devidamente fechados.

Artigo 95.º

(APURAMENTO PARCIAL)

- 1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa é, por eles e pelos delegados de grupo presentes assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte dela o registo de presenças.
- 3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior será afixada no mesmo dia junto do respectivo local de votação e deverá permanecer afixada 15 dias a contar do apuramento respectivo.

Artigo 96.º

(RECLAMAÇÃO)

- 1 — Qualquer eleitor poderá reclamar, por escrito, à

mesa da Assembleia de voto, de eventuais irregularidades verificadas no acto eleitoral.

- 2 — As reclamações previstas no número anterior serão apresentadas durante o acto eleitoral.
- 3 — A Mesa da Assembleia de voto decidirá, no prazo máximo de 24 horas após o acto eleitoral, das reclamações apresentadas, nos termos do n.º 1 deste artigo e afixará as respectivas decisões juntamente com essas reclamações.
- 4 — Das decisões das mesas da Assembleia de Voto, sobre qualquer reclamação poderá recorrer-se para a Comissão Eleitoral que decidirá em definitivo no prazo máximo de uma semana a contar da data da apresentação.

Artigo 97.º

(APURAMENTO FINAL)

- 1 — O apuramento final e a proclamação dos eleitos são feitos, com base nas actas das mesas de voto e na sua contraprova pela contagem dos votos pela Comissão Eleitoral.
- 2 — A Comissão Eleitoral lavra uma acta de apuramento global a nível da E.I.E. com as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 95.º
- 3 — A Comissão Eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 98.º

(AFIXAÇÃO DE RESULTADOS)

- 1 — Durante o prazo de quinze dias a contar do apuramento e proclamação, será afixado um exemplar da relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento final nos locais em que a votação se tiver realizado.
- 2 — Dentro do prazo referido no número 1, será enviado ao Ministério da Tutela, Ministério do Trabalho e Conselho de Gerência, por carta registada com aviso de recepção ou com protocolo, um exemplar dos seguintes elementos:
 - a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho.
 - b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 99.º

(RECURSOS PARA IMPUGNAÇÃO DAS ELEIÇÕES)

- 1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da Lei ou destes Estatutos.
- 2 — O disposto no número anterior é exercido de acordo com o disposto no artigo 8.º da Lei 46/79 de 12 de Setembro.
- 3 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 100.º**(DESTITUIÇÃO DA COMISSÃO DE TRABALHADORES)**

- 1 — A Comissão de Trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes na empresa.
- 2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de 2/3 dos votantes.
- 3 — A votação é convocada pela Comissão de Trabalhadores a requerimento de, pelo menos, 100 trabalhadores permanentes da Empresa que deverão fundamentar a proposta de destituição.
- 4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 81.º e 82.º se a Comissão de Trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.
- 5 — A deliberação é precedida de discussão em Plenário, nos termos do artigo 69.º.
- 6 — Em tudo o mais aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 101.º**(ELEIÇÃO E DESTITUIÇÃO DAS SUBCOMISSÕES DE TRABALHADORES)**

- 1 — A eleição das Subcomissões de Trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as regras deste Capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.
- 2 — Serão eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da E.I.E., abrangidos pela área da respectiva Subcomissão e tendo em conta o definido no artigo 7.º.
- 3 — Para a destituição aplicam-se as regras, com as necessárias adaptações, do art.º 11.º

Secção II

Outras deliberações por voto directo e secreto

Artigo 102.º**(ELEIÇÃO E DESTITUIÇÃO DOS REPRESENTANTES NOS ÓRGÃOS ESTATUTÁRIOS DA EMPRESA)**

- 1 — Sem prejuízo do disposto no número 7 do artigo 15.º, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras da Secção I do Capítulo VI, com as necessárias adaptações.
- 2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de 2/3 dos votantes.

Artigo 103.º**(ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS)**

- 1 — Sem prejuízo do disposto no número 7 do artigo 15.º as deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o disposto no número 1 do artigo 10.º da Lei 46/79 de 12 de Setembro, as regras da

Secção I do Capítulo VI.

- 2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se a maioria de 2/3 dos votantes.

Artigo 104.º**(ADESÃO OU REVOGAÇÃO DA ADESÃO A COMISSÕES COORDENADORAS)**

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores a Comissões Coordenadoras são tomadas segundo as regras da Secção I do Capítulo VI.

Artigo 105.º**(OUTRAS DELIBERAÇÕES POR VOTO DIRECTO E SECRETO)**

As regras constantes da Secção I do Capítulo VI aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto directo e secreto.

CAPÍTULO VII**DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS****Artigo 106.º****(ADAPTAÇÃO DO REGULAMENTO ELEITORAL PARA OUTRAS DELIBERAÇÕES POR VOTO SECRETO)**

- 1 — Caso seja necessário, a Comissão de Trabalhadores elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto, previstos nos artigos 101.º a 105.º, adaptando as regras constantes na Secção I do Capítulo VI, com observância do disposto na Lei 46/79 de 12 de Setembro.
- 2 — Os regulamentos da adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente aprovados pelo Plenário.

Artigo 107.º**(REVISÃO DOS ESTATUTOS)**

Com vista à eventual introdução de alterações, estes Estatutos serão revistos:

- a) Bienalmente por proposta da Comissão de Trabalhadores;
- b) Quando proposto por um número mínimo de 100 trabalhadores;
- c) Devido a futuras alterações da Lei;

Artigo 108.º**(VIGÊNCIA)**

Estes Estatutos terão, no mínimo, a vigência de um (1) ano, período durante o qual não poderão ser revistos, excepto por ocorrência do previsto na alínea c) do artigo anterior.

Artigo 109.º**(ENTRADA EM VIGOR)**

1 — Estes Estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento final da votação que, sobre eles, recair.

2 — A eleição da nova Comissão de Trabalhadores rege-se pelo disposto nestes Estatutos.

Registo em 16 de Julho de 1980, a folhas 4, do Livro n.º 1, com o n.º 8, nos termos do n.º 2 do art.º 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria da Presidência do Governo Regional dos Açores, Palácio da Conceição, Ponta Delgada, S. Miguel, Açores.»

ASSINATURAS

As duas séries	Ano	1000\$	Semestre	550\$
A 1.ª série	-	600\$	-	350\$
A 2.ª série	-	600\$	-	350\$

Suplementos — preço por página, 1\$50

Preço avulso — por página, 1\$50

A estes valores acrescem os portes de correio

«O preço dos anúncios é de 10\$ a linha, acrescido do respectivo Imposto de Selo, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria da Presidência do Governo Regional dos Açores.»