

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 2

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

1.ª SÉRIE

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 2	p. 113-176	15-JAN-1979
-----------------	--------	---------	-------	------------	-------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Portarias de regulamentação de trabalho:

— PRT para a pesca de arrasto do alto (cabo Branco) .....	114
— PRT para a construção civil e obras públicas — Rectificação .....	123

#### Portarias de extensão:

— Aviso para PE do CCT entre a Anarec e o Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativos do Centro e Sul .....	123
--	-----

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Moagens do Norte e Centro e outros e o Sind. Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Dist. do Porto .....	123
— CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes e outros e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outros .....	127
— ACT entre empresas de fibrocimento e a Feder. Regional dos Sind. de Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros — Deliberações da comissão paritária emergente .....	148
— ACT entre a Cel-Cat — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros .....	149

### Organizações do trabalho:

#### Sindicatos — Estatutos:

##### Alterações:

— Operários Corticeiros do Norte .....	157
--	-----

#### Associações patronais — Estatutos:

##### Constituição:

— Assoc. Livre de Suinicultores — Alis .....	159
— Assoc. Nacional do Esteticismo Profissional .....	162
— Liga Portuguesa dos Clubes de Futebol Profissional .....	169

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

### PRT para a pesca de arrasto do alto (cabo Branco)

O processo negocial de regulamentação de trabalho para a pesca de arrasto do alto (cabo Branco) e longínquo no Atlântico Sul, iniciado em Abril de 1976 mediante apresentação de proposta pela Federação dos Sindicatos do Mar e pelo Sindicato Livre dos Pescadores e outros aos armadores de arrasto do alto (cabo Branco) e longínquo no Atlântico Sul, frustrou-se não obstante as diligências conciliatórias realizadas, nos termos legais, a requerimento da parte sindical, pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho.

Verificada a inviabilidade do recurso à mediação e à arbitragem, estando assim criada uma situação impeditiva do normal andamento do processo negocial, foi constituída, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, por despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39/78, de 22 de Outubro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para a pesca de arrasto do alto (cabo Branco) e longínquo no Atlântico Sul.

No que concerne à disciplina colectiva da pesca longínqua no Atlântico Sul, mostrou-se aconselhável a sua não inclusão no âmbito da presente portaria, atendendo a que a complexidade e inevitáveis delongas dos estudos a que daria origem prejudicaria a oportuna regulamentação laboral para a pesca de arrastó do alto no cabo Branco.

A presente portaria resulta assim dos trabalhos da referida comissão técnica, que reuniu, para além dos representantes dos departamentos governamentais responsáveis pelo sector de actividade em causa, os das partes interessadas, nela se tendo consagrado, na medida do possível, a melhoria das condições de trabalho no referido sector.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, das Pescas e do Trabalho, ao abrigo do disposto no n.º 1 do ar-

tigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

#### BASE I

(Área e âmbito)

1 — A presente portaria aplica-se a todas as empresas armadoras que se dedicam à indústria da pesca de arrasto do alto (cabo Branco) e aos tripulantes ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no anexo I.

2 — A presente portaria aplica-se em toda a área onde os armadores praticam a pesca de arrasto referida no número anterior.

#### BASE II

(Classificação profissional)

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

#### BASE III

(Enquadramento em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo II.

#### BASE IV

(Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

1 — O tripulante deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à profissão ou categoria profissional para que foi contratado.

2 — Sempre que um tripulante desempenhar funções inerentes a profissão ou categoria profissional superior à sua, receberá a remuneração fixada para essa profissão ou categoria profissional.

3 — Quando algum tripulante exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

#### BASE V

##### (Admissão para efeitos de substituição)

1 — O armador pode contratar outro tripulante para desempenhar as funções do trabalhador cujo contrato se encontre suspenso, nomeadamente por motivo de prestação de serviço militar obrigatório, gozo de licença sem retribuição, doença ou acidente, desde que o impedimento se prolongue por mais de um mês.

2 — O contrato com o substituto será celebrado a prazo incerto e constará de documento escrito, caducando logo que cesse a causa da suspensão.

3 — O contrato a que se refere o número anterior converter-se-á em contrato sem prazo decorrido o período de cento e oitenta dias.

#### BASE VI

##### (Local da prestação de trabalho)

1 — A actividade profissional do tripulante será prestada a bordo de qualquer navio do mesmo armador, ou em terra, em serviço de apoio à frota, enquanto aguarda embarque.

2 — Quando o tripulante se encontrar em viagem, só com o seu acordo, reduzido a escrito, pode ser transferido para outro navio.

3 — Quando o tripulante se encontrar em porto de armamento, pode ser transferido para outro navio, desde que avisado com a antecedência mínima de quinze dias e sem prejuízo do gozo das folgas adquiridas.

4 — O prazo referido no número anterior pode ser reduzido com o acordo do trabalhador.

#### BASE VII

##### (Trabalhador aguardando embarque ou a prestar serviço em terra)

1 — O tripulante na situação de aguardar embarque tem direito à soldada fixa mensal prevista no anexo III para a sua profissão ou categoria profissional, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da base IV.

2 — O armador poderá ocupar o tripulante ao seu serviço, quando em terra aguarda embarque, em serviços de apoio à frota, compatíveis com a sua profissão ou categoria profissional e ou habilitações.

3 — O tripulante a prestar serviços nos termos do número anterior terá direito, sem prejuízo da respectiva soldada fixa mensal, a um subsídio diário no valor de 200\$.

4 — O tripulante a prestar serviço em terra fora do porto de armamento, além da soldada fixa mensal e do subsídio acima referido, terá direito a alimentação e alojamento em instalações hoteleiras, sempre que as instalações a bordo o não permitam.

5 — O tripulante a prestar serviço na transformação ou construção de navios auferirá uma remuneração a acordar entre o armador e o tripulante, com o parecer favorável do Sindicato.

#### BASE VIII

##### (Deveres do armador)

O armador deve, quer directamente, quer através dos seus representantes:

- a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, e sempre que lhe tiver de fazer qualquer observação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;
- b) Pagar ao trabalhador a retribuição que lhe for devida;
- c) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, especialmente no que respeita à segurança, higiene e habitabilidade;
- d) Permitir que as comissões sindicais de bordo acompanhem a vistoria aos meios de salvação;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade de todo o pessoal;
- f) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais, de instituições de previdência, ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, nomeadamente no que respeita ao contacto com os demais trabalhadores da empresa, para discussão e debate dos problemas da classe;
- g) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar das tripulações;
- h) Cumprir integralmente as disposições desta portaria.

#### BASE IX

##### (Deveres do trabalhador)

O trabalhador deve:

- a) Desempenhar com diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe competirem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas com quem haja de relacionar-se no exercício das suas funções;

- c) Observar e fazer observar as determinações superiores em tudo o que respeita à disciplina do trabalho, salvo na medida em que aquelas se mostrem contrárias aos direitos e garantias;
- d) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e utensílios relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho, sugerindo o que for necessário para melhorar o aperfeiçoamento das referidas normas.

#### BASE X

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedado ao armador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador, para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicados;
- e) Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalhador para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Opor-se a qualquer forma de organização dos trabalhadores, nomeadamente delegados sindicais e comissões sindicais e intersindicais.

#### BASE XI

##### (Duração do trabalho)

1 — A duração do trabalho a bordo, na faina de pesca, não poderá exceder dezasseis horas diárias.

2 — Será observado um período de descanso diário, para cada tripulante, não inferior a oito horas alternadas, havendo pelo menos um período de seis horas seguidas, salvo quando razões de segurança do navio o não permitirem.

3 — O período normal de trabalho a navegar é de oito horas diárias. Considera-se «a navegar» o navio que se encontra a caminho ou de regresso do pesqueiro.

4 — O período normal de trabalho do tripulante nas situações previstas nos n.ºs 2 e 5 da base VII não poderá exceder oito horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira.

#### BASE XII

##### (Trabalho necessário à segurança do navio e assistência no mar)

Para além do previsto na base anterior, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a remuneração extraordinária, os seguintes trabalhos:

- a) O trabalho que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- b) O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que o tripulante tenha direito em indemnização ou salário de salvação.

#### BASE XIII

##### (Dia de descanso semanal e feriados)

1 — Aos sábados, domingos e feriados o tripulante tem direito a descansar quando o navio se encontra no porto de armamento; em viagem os domingos e feriados dão direito a igual número de dias de folga, a gozar no porto de armamento após a chegada.

2 — Na impossibilidade de gozar a totalidade das folgas previstas no número anterior por conveniência de serviço, os dias que faltarem serão gozados no regresso da viagem seguinte ou logo que seja possível, não se podendo ultrapassar mais do que duas viagens.

3 — O eventual saldo de folgas existente no início das férias do tripulante será acumulado com estas.

4 — No gozo das folgas apenas serão considerados os dias úteis, não podendo estas ser remidas a dinheiro.

#### BASE XIV

(Remuneração do trabalho prestado em terra em serviços de apoio à frota, para além do período normal de trabalho, e em dias de descanso.)

O trabalho prestado pelo tripulante, quando em terra aguarde embarque, em serviços de apoio à frota, para além do período normal de trabalho, aos sábados, domingos e feriados será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a soldada fixa mensal.

#### BASE XV

##### (Feriados)

1 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;

5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, apenas poderá ser observado o Dia da Marinha Mercante.

#### BASE XVI

##### (Licença sem retribuição)

1 — O armador pode atribuir ao tripulante, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o tripulante beneficiário da licença direito ao lugar.

#### BASE XVII

##### (Entradas e saídas dos navios)

1 — As saídas dos navios para o mar deverão efectuar-se, salvo nos portos sujeitos a marés, nos seguintes termos:

De segunda-feira a sexta-feira — das 8 às 20 horas;  
Aos sábados — das 8 às 14 horas.

2 — Nenhum navio poderá sair de qualquer porto nos dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro, salvo por imposição das autoridades portuárias do porto em que o navio se encontre ou ainda se se verificarem circunstâncias de insegurança que possam implicar perdas de vidas ou bens.

3 — Os dias de entrada e saída do porto são, para efeitos da presente portaria, considerados a navegar.

#### BASE XVIII

##### (Retribuição)

A retribuição compreende:

- a) Soldada fixa mensal;
- b) Percentagem sobre a pesca;
- c) Subsídio de férias;
- d) Subsídio de Natal;
- e) Subsídio de alimentação;
- f) Subsídio de gases para os tripulantes da secção de máquinas;
- g) Subsídio de viagem;
- h) Subsídio por dia de serviço de apoio à frota.

#### BASE XIX

##### (Remunerações mínimas)

1 — Aos tripulantes abrangidos pela presente portaria serão garantidas as remunerações mínimas constantes do anexo III, integradas por uma parte fixa — soldada fixa mensal — e por uma parte variável — percentagem sobre a pesca.

2 — Será garantido por viagem um mínimo de percentagem sobre a pesca, cuja importância resultará da incidência das percentagens fixadas no referido anexo III sobre o valor de 60 contos por dia de pesca, no mínimo de 1200 contos.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, entende-se como viagem o período compreendido entre a saída e o regresso ao porto de armamento, desde que efectivamente se tenha iniciado a prática da pesca no pesqueiro a que o navio se destina.

#### BASE XX

##### (Peixe inutilizado)

1 — No fim de cada viagem o armador manifestará às tripulações o quantitativo, em peso e em dinheiro, do peixe inutilizado.

2 — O valor bruto da venda do peixe inutilizado será computado para efeitos de cálculo da percentagem sobre a pesca, prevista no anexo III.

#### BASE XXI

##### (Fiscalização)

A tripulação, sem prejuízo da sua actividade normal e através dos delegados sindicais, tem direito a fiscalizar pelos meios necessários a saída do peixe existente a bordo.

#### BASE XXII

##### (Salvamento e assistência)

No caso de salvamento ou assistência prestada pelo navio e sua tripulação, a entidade patronal considerará o preço líquido do salvamento ou assistência como receita de pesca, sem prejuízo do estatuído no Código Comercial, pagando a cada profissional em conformidade com o anexo III.

#### BASE XXIII

##### (Férias e subsídio de férias)

1 — O tripulante tem direito a trinta dias consecutivos de férias em cada ano, após ter completado um ano de serviço no mesmo armador.

2 — A retribuição no período de férias corresponde à soldada fixa mensal, acrescida de um subsídio de 100 %.

3 — O tripulante que deixe de estar ao serviço do armador, terá direito a receber a soldada fixa mensal correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, bem como ao respectivo subsídio.

4 — A marcação do período de férias deverá ser feita, por mútuo acordo, entre o armador e o tripulante; na falta de acordo caberá ao armador marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — O armador poderá contratar um substituto do tripulante em gozo de férias, aplicando-se para o efeito o disposto nos n.ºs 2 e 3 da base v.

6 — Terminadas as férias, o tripulante deve apresentar-se ao serviço, ficando à ordem do armador.

#### BASE XXIV

##### (Subsídio de Natal)

1 — O tripulante que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano de serviço no mesmo armador terá direito a receber um subsídio de Natal de montante igual à soldada fixa mensal.

2 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano.

3 — Ao tripulante que em 1 de Dezembro não tenha completado um ano de serviço, ou que deixe de estar ao serviço do armador antes desta data, será atribuído um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, nos termos do disposto no n.º 1 desta base.

4 — Ao tripulante que em 1 de Dezembro de cada ano esteja a desempenhar funções a que corresponda tratamento mais favorável do que o da profissão ou categoria profissional que possui será atribuído o subsídio correspondente a essas funções.

#### BASE XXV

##### (Alimentação)

1 — A alimentação a bordo é da responsabilidade dos armadores, que, para a constituição do rancho colectivo a bordo, contribuirão com uma verba de 60\$ diários por tripulante.

2 — Será ainda facultado à tripulação o levantamento do peixe necessário à confecção das refeições nos pesqueiros e no regresso até ao porto de armamento.

#### BASE XXVI

##### (Compensação por gases)

1 — Os tripulantes da secção de máquinas, quando em serviço, têm direito, a título de compensação por ambiente tóxico ou depauperante, a um subsídio mensal correspondente a 10 % da soldada fixa.

2 — Deverá ainda ser fornecido a cada um dos tripulantes referidos no número anterior, 1,3 l de leite magro por dia.

#### BASE XXVII

##### (Subsídio de viagem)

Cada tripulante tem direito a um subsídio diário de 70\$, desde a saída do navio até ao seu regresso ao porto de armamento.

#### BASE XXVIII

##### (Formas de pagamento)

1 — O armador obriga-se a pagar pontualmente a soldada fixa mensal, devendo fazê-lo nos últimos cinco dias de cada mês, em depósito bancário, vale de correio ou cheque, conforme pedido escrito do tripulante.

2 — A parte variável da retribuição será liquidada, na base de uma estimativa o mais aproximada possível, à chegada do navio ao porto de armamento, devendo a regularização definitiva do pagamento efectuar-se no prazo máximo de dez dias úteis após a descarga do navio, directamente ao tripulante, ou por qualquer das formas previstas no n.º 1 desta base.

3 — Antes do início de cada viagem, poderá o tripulante solicitar um adiantamento até ao montante da soldada fixa mensal.

#### BASE XXIX

##### (Direito a peixe)

Cada tripulante, ao chegar ao porto de armamento e após uma viagem completa, tem direito a requisitar para consumo do seu agregado familiar, por conta do armador, 10 kg de peixe escolhido pelo oficial responsável, podendo ainda requisitar, por sua conta, a quantidade que desejar.

#### BASE XXX

##### (Alojamento dos tripulantes)

Os locais destinados ao alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene, nomeadamente refeitórios e casas de banho, bem como dos utensílios apropriados, nomeadamente roupas de cama, serviço de jantar e artigos de higiene.

#### BASE XXXI

##### (Bem-estar a bordo)

O armador colocará à disposição dos tripulantes nas salas de convívio material que promova o seu bem-estar, ouvindo, para isso, as sugestões e os pareceres das comissões sindicais de bordo.

#### BASE XXXII

##### (Viagens ao serviço do armador — Pagamento de passagens)

1 — O tripulante, quando em viagem marítima ou terrestre ao serviço do armador, tem direito a passagem de 1.ª classe em transporte colectivo, segundo as seguintes regras:

- a) O tripulante deverá apresentar documento comprovativo da despesa efectuada;
- b) Sempre que utilize outro tipo de transporte, deverá igualmente apresentar documento

justificativo, sendo reembolsado da despesa efectuada, até ao valor da passagem em 1.ª classe de transporte colectivo;

- c) Só em caso de urgência previamente determinada pelo armador é aceite a utilização de transporte que implique passagem mais cara do que a de transporte colectivo.

2 — Não serão pagas as deslocações referentes:

- a) A requisição para embarque ou viagem de regresso ao domicílio, após a chegada do navio;
- b) A requisição para lavar e empanar porões dentro das trinta e seis horas anteriores à saída do navio;
- c) A serviço que não se efectue por motivo imputável ao tripulante;
- d) A requisição para reunião de planeamento que se efectue até três horas após a chegada do navio.

3 — Em viagem aérea, o tripulante viajará em classe turística.

4 — Quando o tripulante se encontrar em serviço no porto de Lisboa, são também por conta do armador as passagens das seguintes viagens efectuadas por motivo de serviço:

- a) Entre as duas margens do rio Tejo;
- b) De e para qualquer local, fora da zona da margem norte delimitada a nascente pela ponte-cais de Cabo Ruivo, inclusive.

5 — Quando o tripulante se desloque a bordo de um navio ao largo, na margem sul do rio Tejo, ou na margem norte fora da zona delimitada no número anterior, considera-se tempo de serviço enquanto não se encontrar em terra dentro da zona da margem norte, delimitada no número anterior.

6 — O disposto nos n.ºs 4 e 5 desta base não é aplicável ao tripulante que se desloque a bordo de um navio atracado na margem sul do rio Tejo, quando não provenha da margem norte ou não se dirija à mesma.

#### BASE XXXIII

(Gozo de férias ou folgas — Pagamento de passagens)

1 — O tripulante que esteja repatriado para gozo do período de férias e ou folgas tem direito à passagem por conta do armador em meio de transporte — navio ou avião — à escolha deste.

2 — A duração das viagens previstas no número anterior não será incluída no período de férias ou de folgas, salvo se o tripulante tiver optado por meio de transporte mais demorado do que o indicado pelo armador.

#### BASE XXXIV

(Indemnização por perdas de haveres)

1 — O armador, directamente ou por intermédio da companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres que se

encontrem a bordo, e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, abalroamento, ou outro incidente no mar, na importância máxima de 30 000\$ por tripulante.

2 — Serão descontados os valores dos artigos recuperados.

3 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.

#### BASE XXXV

(Doença profissional ou acidente de trabalho)

1 — Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o armador pagará a remuneração mensal correspondente à média ponderada da retribuição dos doze meses anteriores, deduzindo-se o que o trabalhador directamente receber de quaisquer outras entidades.

2 — Quando de doença profissional ou acidente de trabalho resulte incapacidade permanente, as indemnizações ou pensões devidas aos tripulantes serão calculadas na base da retribuição e nos termos da lei.

#### BASE XXXVI

(Seguros)

A entidade patronal efectuará um seguro, para os casos de morte ou incapacidade absoluta permanente por acidente de trabalho, em favor do tripulante, no valor global de 500 000\$, que será pago ao próprio ou ao cônjuge sobrevivente, e na sua falta, sucessivamente, aos descendentes e aos ascendentes, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário.

#### BASE XXXVII

(Trasladação em caso de morte)

Quando ao serviço do armador se verifique a morte de qualquer tripulante, aquele obriga-se à trasladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, pelos parentes do trabalhador.

#### BASE XXXVIII

(Cessação do contrato)

1 — É proibido o despedimento sem justa causa promovido pela entidade patronal.

2 — O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- c) Sendo o contrato sem prazo, por denúncia, com pré-aviso, do tripulante.

3 — Para efeito do disposto da alínea c) do número anterior, o tripulante deverá avisar o armador com o mínimo de uma semana de antecedência.

## BASE XXXIX

### (Transmissão de navio)

1 — Em caso de transmissão do navio, os contratos de trabalho continuarão em vigor com a entidade patronal adquirente.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se em vigor com a entidade patronal transmitente, nou-  
tro navio, caso seja possível, se os tripulantes assim o desejarem.

3 — A entidade patronal adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas, emergentes do contrato de trabalho, ainda que este haja cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

## BASE XL

### (Comissão técnica tripartida)

1 — Até trinta dias após a entrada em vigor da presente portaria será constituída, por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, uma comissão técnica tripartida com a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho;  
Um representante do Ministério da Agricultura e Pescas;

Dois representantes das associações sindicais;

Dois representantes do armamento.

2 — Compete à comissão técnica tripartida prevista no número anterior:

- a) Interpretar o disposto na portaria;
- b) Deliberar sobre a classificação de trabalhadores de acordo com o disposto na portaria;
- c) Criar novas profissões e ou categorias profissionais;
- d) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 — A deliberação da comissão técnica tripartida que criar nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respectiva integração num dos níveis das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo III.

4 — A comissão técnica tripartida funcionará, a pedido de qualquer dos seus elementos componentes, mediante convocatória a enviar pelo representante do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

5 — A comissão técnica só funcionará, em primeira convocatória, com a totalidade dos seus membros, e, obrigatoriamente, quarenta e oito horas após a data da reunião da primeira convocatória, com qualquer número dos seus elementos componentes, desde que neles se encontrem os representantes dos Ministérios do Trabalho e da Tutela.

6 — Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão técnica tripartida, tanto os representantes ministeriais como os das associações sindicais e os das associações patronais que a compõem disporão, no seu conjunto, de um voto.

7 — As deliberações da comissão técnica tripartida serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

8 — As deliberações da comissão técnica tripartida são vinculativas, constituindo parte integrante da presente portaria logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## BASE XLI

### (Sucessão de regulamentação)

O regime constante da presente portaria entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, prevalecendo sobre o regime neles constantes.

## BASE XLII

### (Entrada em vigor)

A presente portaria entra em vigor nos termos da lei.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Agricultura e Pescas e do Trabalho, 4 de Janeiro de 1979. — O Secretário de Estado do Planeamento, *Rui José da Conceição Nunes*. — O Secretário de Estado das Pescas, *João de Albuquerque*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais — Definição de funções

*Ajudante de motorista*. — Auxilia o maquinista ou motorista de quarto na condução, reparação e manutenção dos motores e equipamentos mecânicos do navio; lubrifica todos os pontos de lubrificação das máquinas, veios ou outros órgãos, sempre que necessário; ocupa-se, na casa das máquinas, máquinas de leme e outros compartimentos inerentes ao serviço de máquinas, de tarefas de beneficiação, limpeza, pintura e segurança do navio.

*Auxiliar de pesca*. — Executa, sob a orientação do comandante-pescador, todas as tarefas descritas para o encarregado de pesca.

*Comandante-navegador*. — Assume a inteira responsabilidade do navio, dirigindo, coordenando e superintendendo as actividades a bordo nos aspectos técnicos e disciplinares; dirige as manobras do navio em porto, saídas e entradas; define a velocidade e dirige o navio utilizando instrumentos, sistemas e ajudas à navegação; organiza, coordena e superintende o trabalho dos oficiais e restantes membros da



tripulação; superintende na segurança das operações de carregamento e descarregamento, assim como a conservação do casco, das superestruturas e dos equipamentos; assegura-se de que os regulamentos e procedimentos de segurança são observados pela tripulação; dirige as operações de socorro sempre que o navio esteja em perigo; representa o armador nas operações comerciais e trata de outros assuntos que digam respeito ao navio; é responsável pela elaboração do diário de bordo com os acontecimentos ocorridos durante a viagem. Pode superintender em qualquer fase da construção ou transformação de navios.

**Comandante-pescador.** — Executa todas as tarefas cometidas ao comandante-navegador; superintende directamente todas as operações relativas à pesca, bem como o tratamento e conservação do pescado.

**Contramestre-pescador.** — Coordena e controla o trabalho dos marinheiros-pescadores na manipulação do pescado para estiva; prepara o navio para a saída do porto, dirigindo as operações de substituição de cabos, amarras e outros aparelhos; requisita superiormente o material de que necessita; zela pela conservação do navio; orienta as manobras de atracação e desatracação do navio, sob a direcção e responsabilidade do comandante; colabora na recolha e largada das redes; é responsável pela preparação e estiva do peixe no porão; assegura a boa conservação do pescado, verificando as condições de funcionamento das instalações respectivas e dando indicações para a sua manutenção e conservação; manobra o guincho.

**Cozinheiro.** — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora as ementas em colaboração com o comandante e tripulação; requisita os géneros alimentícios; armazena-os em locais apropriados, cuidando da sua conservação; zela e colabora na limpeza da cozinha e respectivos utensílios incluindo a limpeza dos fogões; zela pela existência e conservação do material do sector. Pode executar tarefas conducentes ao fabrico do pão, desde a preparação e manipulação da massa até à cozedura.

**Empregado de câmara.** — Colabora, a bordo, na arrumação dos géneros alimentícios, artigos de higiene e limpeza e outros artigos de câmara para consumo da tripulação; serve as refeições; procede à lavagem das louças, à excepção das de cozinha; limpa e arruma os alojamentos dos oficiais e mestrança, salões, corredores, instalações sanitárias, ponte e cabina TSF; procede ao tratamento, distribuição e controlo das roupas do navio.

**Encarregado de pesca.** — É o responsável directo pela orientação da actividade piscatória, quando não exista comandante-pescador; superintende na manutenção, operacionalidade, montagem dos aparelhos de pesca e todas as tarefas relacionadas com as capturas; faz quartos de navegação sob a responsabilidade do comandante. Pode ser encarregado de quartos de navegação na falta do imediato, sob a orientação directa e responsabilidade do comandante. Coordena, em geral, o trabalho dos marinheiros-pescadores no que diz respeito a tarefas relacionadas com a pesca.

**Imediato.** — Executa as tarefas inerentes ao comandante nos impedimentos deste e superintende na segurança do navio, pessoas e bens; mantém a disciplina a bordo conforme as disposições legais e as instruções do comandante; superintende na conservação e limpeza do navio, quer interior quer exterior; executa outras tarefas determinadas pelo comandante, compatíveis com a sua função.

**Maquinista.** — Coadjuva o chefe de máquinas na coordenação e execução das tarefas que lhe estão cometidas; conduz, efectua reparações e zela pela manutenção das máquinas de combustão a bordo de uma embarcação de pesca; procede aos inventários dos materiais de consumo e sobresselentes da secção de máquinas.

Categorias profissionais:

Segundo-maquinista;

Terceiro-maquinista.

**Nota.** — Estas tarefas podem ser desempenhadas por um motorista prático com a categoria de segundo ou de terceiro, de acordo com as normas legais.

**Marinheiro-pescador.** — Faz quartos de timoneiro e vigia na ponte; executa tarefas relacionadas com marinharia e limpeza do convés, nomeadamente parque de pesca, tombadilhos, castelos e exterior das superestruturas, sob orientação do contramestre ou mestre de redes, quando se trate do aparelho de pesca; transporta a bordo os materiais necessários à viagem; estiva-os nos paióis do modo mais conveniente; procede a manobras de atracação e desatracação do navio quando necessário; prepara os porões e câmaras frigoríficas, tendo em vista a armazenagem do peixe; executa durante a viagem tarefas conducentes à largada e recolha das redes; procede à reparação das mesmas, quando avariadas; procede à preparação do peixe para estiva nos porões; procede sob a orientação do contramestre à estiva do peixe nos porões. Quando designado para o efeito pode ser destacado para coadjuvar o cozinheiro em todas as tarefas que digam respeito à preparação das refeições, procedendo ainda à lavagem das louças e utensílios da cozinha.

**Nota.** — Quando em viagem, um dos marinheiros será designado para exercer as funções de ajudante de contramestre.

**Mestre de redes.** — Coordena e controla, sob a orientação do encarregado ou do auxiliar de pesca, as tarefas de armação de redes a bordo do navio; requisita redes e outro material de pesca necessário à campanha; orienta e/ou prepara a rede; dirige e/ou colabora nas manobras de lançamento e recolha de redes; procede à amarração e abertura do saco; orienta e prepara a reparação das redes depois da faina; tem a seu cargo o paiol das redes e a parte do aparelho de pesca não atribuído ao contramestre; dá entrada e saída de todo o material a seu cargo.

**Moço-pescador.** — Executa tarefas cometidas ao marinheiro-pescador para as quais esteja habilitado, de acordo com a experiência e conhecimentos adquiridos.

*Primeiro-maquinista ou chefe de máquinas.* — Dirige a condução, reparação, conservação e manutenção das máquinas e instalações mecânicas e eléctricas, nomeadamente caldeiras, turbinas, motores, geradores de energia eléctrica e sua distribuição, compressores de ar, máquinas frigoríficas e de climatização e máquinas auxiliares; superintende na manutenção

e reparação da aparelhagem de radiocomunicações e auxiliares de navegação; dirige a condução e conservação das máquinas de convés (amarração, carga e guincho de redes); orienta tecnicamente o pessoal que integra o serviço de máquinas; define as necessidades e controla os gastos dos materiais necessários ao bom funcionamento do serviço.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

1 — Quadros superiores .....	—	Comandante-navegador. Comandante-pescador. Imediato. Primeiro-maquinista ou chefe de máquinas.
2 — Quadros médios .....	2.2 — Técnicos de produção e outros .....	Auxiliar de pesca. Encarregado de pesca. Maquinista ou motorista prático.
3 — Encarregados, contramestres e chefes de equipa .....		Contramestre-pescador. Mestre de redes.
5 — Profissionais qualificados ....	5.3 — Produção .....	Ajudante de motorista. Marinheiro-pescador.
	5.4 — Outros .....	Cozinheiro.
6 — Profissionais semiqualeificados	6.1 — Administrativos, comércio e outros ....	Empregado de câmara.
Estágio e aprendizagem		
A — Praticante e aprendizes .....	A.3 — Praticantes de produção .....	Moço-pescador.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas

Profissões e categorias profissionais	Soldada fixa mensal	Porcentagem sobre a pesca (a)	
		Congeladores	Refrigeradores
Comandante pescador .....	8 500\$00	1,50	1,80
Comandante navegador .....	8 500\$00	1,02	1,22
Imediato .....	7 000\$00	0,87	1,04
Encarregado de pesca .....	6 000\$00	1,50	1,80
Auxiliar de pesca .....	6 000\$00	0,90	1,08
Contramestre pescador .....	5 800\$00	0,57	0,68
Mestre de redes .....	5 800\$00	0,57	0,68
Primeiro-maquinista ou chefe de máquinas .....	8 500\$00	1,02	1,22
Segundo-maquinista ou motorista prático de 2.ª .....	6 000\$00	0,78	0,94
Terceiro-maquinista ou motorista prático de 3.ª .....	5 800\$00	0,54	0,65
Ajudante de motorista .....	5 700\$00	0,36	0,43
Cozinheiro .....	5 900\$00	0,42	0,50
Empregado de câmara .....	5 700\$00	0,41	0,49
Marinheiro pescador (b) .....	5 700\$00	0,41	0,49
Moço pescador .....	5 200\$00	0,27	0,32

(a) A percentagem incide sobre o valor bruto de venda do pescado, calculado com base na tabela de preços em vigor à produção, acrescido do valor bruto da venda do peixe inutilizado.

(b) O marinheiro que desempenhar funções de ajudante de contramestre receberá ainda 50\$ por dia de viagem.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1978, o respectivo texto, seguidamente se procede à sua rectificação:

No n.º 1 da base I, onde se lê: «... trabalhadores das profissões e categorias profissionais referidas no anexo I», deve ler-se: «... trabalhadores das profissões e categorias profissionais referidas no anexo II».

A base VII, que, por lapso, foi publicada duas vezes, tem a redacção inserida no texto em primeiro lugar, pelo que se deve considerar sem efeito a segunda versão.

No grupo VII do anexo II, onde se lê: «enfermeiro», deve ler-se: «enfermeiro coordenador».

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Aviso para PE do CCT entre a Anarec e os Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Ofícios Correlativos do Centro e Sul

Nos termos do disposto no n.º 4 e para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a eventual extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Anarec e os Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Ofícios Correlativos do Centro e Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978, a todas as entidades patronais que, não

estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam na área da convenção a actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás, bem como aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas na convenção, assim como aos trabalhadores das mesmas categorias não inscritos nos sindicatos outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal outorgante.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

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

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e rescisão

##### Cláusula 1.ª

##### (Área de aplicação)

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

##### Cláusula 2.ª

##### (Âmbito pessoal)

Este contrato obriga:

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

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### (Vigência)

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com excepção para a tabela salarial, que é vigente desde 1 de Julho de 1978.

2 — Até 30 de Setembro de 1978 não terão, porém, os trabalhadores direito a receber as diferenças motivadas pelo aumento salarial no subsídio de férias, horas extraordinárias, subsídio nocturno, prémios de turno e demais cláusulas de natureza económica, com excepção do subsídio de doença e acidente.

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

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

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

2 — Nas empresas em que vigorar o regime das quarenta e cinco horas semanais distribuídas pelos cinco primeiros dias da semana (segunda-feira a sexta-feira), poderá o dia de descanso complementar do reparador e carpinteiro não coincidir com o sábado.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

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

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal.

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

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

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

Além dessa indemnização, os trabalhadores terão direito a gozar o período de férias em falta, obrigatoriamente, no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de doença e acidente)

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

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

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

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

5 — No caso de a entidade patronal solicitar a realização de uma junta médica dos serviços médico-sociais da caixa de previdência, para observação do trabalhador com baixa, este perderá, e só neste caso, direito ao subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula desde a data da requisição da referida junta, se por esta lhe for dada alta.

6 — Para efeito do número anterior, a entidade patronal, no dia em que requisitar a junta médica, terá de comunicar esse facto por escrito ao trabalhador.

7 — O disposto no n.º 5 não é aplicável durante os primeiros trinta dias de baixa, seguidos ou interpolados, no mesmo ano civil e não prejudica a atribuição do subsídio nas baixas subsequentes, que se regulará pelo dispositivo dos números anteriores.

Cláusula 172.ª

Aplica-se às entidades patronais, trabalhadores e demais outorgantes o restante clausulado do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 21 de Junho de 1977, não objecto de revisão na presente convenção.

ANEXO I-A

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

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral ..... Moleiro ou técnico de fabrico .....	13 000\$00
2	Analista .....	11 500\$00
3	Ajudante de moleiro ou de técnico de fabrico ..... Fiel de armazém ..... Preparador (a) .....	10 300\$00
4	Reparador e carpinteiro .....	10 000\$00
5	Estriador de cilindros ..... Ajudante de fiel de armazém ..... Condutor de máquinas de moagem ..... Condutor de silos ..... Ensacador, pesador e saqueiro ..... Auxiliar de laboração, guarda ou porteiro .....	9 500\$00
6	Encarregada .....	7 000\$00
7	Empacotadeira ..... Costureira ..... Servente .....	6 600\$00

Subsídios de turno

Pessoal masculino:

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

Pessoal feminino:

Dois turnos ..... 300\$00

ANEXO I-B

Tabela de salários mensais mínimos para a indústria de massas alimentícias

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral ..... Técnico de fabrico .....	13 000\$00
2	Analista .....	11 500\$00
3	Ajudante de técnico de fabrico ... Fiel de armazém ..... Preparador(a) .....	10 300\$00

Grupo	Categoria profissional	Tabela
4	Reparador ..... Carpinteiro .....	10 000\$00
5	Ajudante de fiel de armazém ..... Maquinista de caldeira, condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento, ajudante de condutor de máquinas, auxiliar de laboração, guarda ou porteiro .....	9 500\$00
6	Encarregada .....	7 000\$00
7	Chefe de linha .....	6 800\$00
8	Empacotadeira ..... Servente .....	6 600\$00

Subsídios de turno

Pessoal masculino:

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

Pessoal feminino:

Dois turnos ..... 300\$00

ANEXO I-C

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

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Encarregado geral ..... Técnico de fabrico e/ou condutor de descasque .....	11 000\$00
2	Analista .....	10 300\$00
3	Preparador (a) .....	9 000\$00
4	Ajudante de técnico de fabrico ou ajudante de condutor de descasque ..... Carpinteiro ..... Fiel de armazém .....	8 400\$00
5	Ajudante de fiel de armazém .....	7 900\$00
6	Condutor de máquinas ..... Condutor de máquinas de empacotamento ..... Auxiliar de laboração ..... Guarda ou porteiro .....	7 350\$00
7	Encarregada .....	6 600\$00
8	Costureira, lavadeira, empacotadeira e servente .....	6 200\$00

ANEXO I-D

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

Grupos	Categoria profissional	Tabela A	Tabela B
1	Encarregado geral .....	14 200\$00	12 900\$00
2	Encarregado de fabrico .....	13 200\$00	11 900\$00
3	Analista ..... Ajudante de encarregado de fabrico .....	12 400\$00	10 800\$00
4	Encarregado de serviço .....	11 650\$00	10 300\$00
5	Chefe de grupo ..... Fiel de armazém ..... Preparador(a) .....	11 000\$00	9 600\$00
6	Operador de adesão e mistura ..... Operador de moinhos, granulados, pesador de concentrados, empilhador, operador de melaçagem .....	10 250\$00	9 000\$00
7	Alimentador de silos, caixeiro de armazém, cosedor de sacos, pesador-ensacador, vigilante de instalação de fabrico, guarda ou porteiro, auxiliar de laboração .....	9 600\$00	8 650\$00
8	Encarregada .....	7 000\$00	6 600\$00
9	Costureira, empacotadeira, servente .....	6 750\$00	6 250\$00

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

A tabela B aplica-se às restantes.

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

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

**B — Trabalhadores de massas alimentícias**

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

**C — Trabalhadores de descasque de arroz**

8 — *Costureira-lavadeira.* — A trabalhadora que executa os serviços de conserto e lavagem da sacaria, podendo executar outros serviços anexos, desde que, e só, as suas funções específicas não preencham o tempo inteiro.

**D — Trabalhadores de alimentos compostos para animais**

9 — *Costureira.* — A trabalhadora que executa os serviços de conserto e lavagem da sacaria, podendo executar outros serviços anexos, desde que, e só, as suas funções específicas não preencham o tempo inteiro.

**ANEXO II**

**A — Trabalhadores de moagem de trigo**

**Definição de categorias**

7 — *Empacotadeira.* — A trabalhadora que executa os serviços de empacotamento de farinhas. Poderá ainda executar os serviços de limpeza decorrentes da sua actividade.

7.1 — *Costureira.* — A trabalhadora que executa os serviços de conserto e lavagem da sacaria, podendo executar outros serviços anexos, desde que, e só, as suas funções específicas não preencham o tempo inteiro.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Livre dos Industriais de Moagens do Norte e Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pelas Fábricas Triunfo, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Nova Vouga — Indústrias da Alimentação, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fábricas Lusitana — Produtos Alimentares, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa de Moagem do Fundão, Lda:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Lisboa, 20 de Outubro de 1978.

#### Estrutura de níveis de qualificação (conforme Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho)

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral, moleiro, técnico de fabrico, condutor de descasque.

5 — Profissionais qualificados:

##### 5.3 — Produção:

Ajudante de moleiro, técnico de fabrico, ajudante de condutor de descasque, fiel de armazém, reparador, carpinteiro, encarregado de fabrico, ajudante de encarregado de fabrico, encarregado de serviço.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

##### 6.2 — Produção:

Estriador de cilindros, ajudante de fiel de armazém, condutor de máquinas de moagem, condutor de silos, ensacador, pesador, saqueiro, maquinista de caldeira, condutor de máquinas, condutor de máquinas de empacotamento, ajudante de condutor de máquinas, chefe de grupo, operador de adesão e mistura, operador de moinhos, granulador, pesador de concentrados, empilhador operador de melaçagem, alimentador de silos, caixeiro de armazém, cosedor de sacos, vigilante de instalação de fabrico.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

##### 7.2 — Servente:

Em virtude de surgirem dificuldades de enquadramento das restantes categorias, as partes signatárias, ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, solicitam o apoio do Ministério do Trabalho para a sua futura resolução.

Lisboa, 23 de Novembro de 1978.

Pelas Associações Patronais:

João Manuel Montalvão Martins.

Pelo Sindicato Livre dos Trabalhadores de Panificação, Moagens, Massas e Similares do Distrito do Porto:

Justino da Silva Leite de Carvalho,  
Jerónimo Justino Pinheiro Vieira.

Depositado em 22 de Dezembro de 1978, fl. 4 do livro n.º 2, com o n.º 218, nos termos do artigo 19.º do Decreto n.º 164-A/76.

## CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes e outros e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul e outros

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes;

Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos;

Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;

Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos;

Associação de Industriais de Cola, Aprestos e Produtos Similares;

Associação dos Industriais de Cosmética;

Associação dos Industriais de Óleos Essenciais;

Associação dos Industriais de Produtos de Conservação e Limpeza;

Associação dos Industriais de Margarinas e Óleos Vegetais;

Associação dos Industriais de Sabões e Detergentes;

Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;

e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e filiados nos sindicatos seguintes:

Sindicato dos Engenheiros da Região Sul;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários;  
Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul;  
Sindicato dos Oficiais Maquinistas da Marinha Mercante;  
Sindicato dos Farmacêuticos;  
Sindicato dos Economistas;  
Sindicato dos Engenheiros do Norte.

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este contrato entra em vigor cinco dias após a data de distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e será válido por dezoito meses.

2 — Na ausência de denúncia por qualquer das partes, o contrato considera-se automaticamente prorrogado por períodos de doze meses.

3 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão, que deve ser apresentado à parte contrária com uma antecedência máxima de noventa dias e mínima de trinta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

4 — O pedido de revisão será apresentado por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5 — As negociações iniciar-se-ão até quarenta e cinco dias após a recepção da proposta.

6 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar.

## CAPÍTULO II

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 3.ª

##### (Princípios gerais)

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

#### Cláusula 4.ª

##### (Direito de reunião)

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para

todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — A secção sindical da empresa é o conjunto dos trabalhadores de uma empresa ou unidade de produção filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal de trabalho, nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas nos n.ºs 2 e 3.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 5.ª

##### (Instalações das comissões sindicais)

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que eles o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 6.ª

##### (Direito dos dirigentes e delegados sindicais)

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa 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. O local ou locais de afixação serão reservados pela entidade patronal, de acordo com os delegados sindicais ou comissões intersindicais de delegados.

2 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências da empresa.



3 — Os membros dos corpos gerentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho nem ser alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Crédito de horas)

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4 — Cada membro da direcção de uma associação sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas não inferior a quatro dias de trabalho, mantendo o direito à remuneração.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Delegados sindicais)

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais.

2 — O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados é o resultante da fórmula

$$6 + \frac{N - 500}{200}$$

representando  $N$  o número de trabalhadores da empresa.

3 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade superior.

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte das

comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Condições gerais de admissão)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a comprovação legal das suas habilitações.

Os trabalhadores abrangidos por este contrato são integrados no grau correspondente às funções para que foram admitidos, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menor responsabilidade.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

3 — Para o preenchimento de lugares na empresa, a entidade patronal dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que a entidade patronal considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

A entidade patronal deverá fundamentar, perante o trabalhador que se considere eventualmente preterido, as razões da sua decisão, por escrito, se este o solicitar.

4 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada.

5 — Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

6 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão no anexo.

7 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um novo trabalhador obriga-se a respeitar a categoria, classe, escalão ou grau por este adquirido ao serviço de empresas abrangidas por este contrato, sem prejuízo da classificação em graus superiores, conforme definido em anexo.

8 — Para que o disposto no número anterior se aplique, o trabalhador é obrigado a dar conhecimento escrito à entidade patronal, antes da admissão, da categoria, classe, escalão ou grau adquirido ao serviço da entidade patronal anterior.

9 — O disposto nos n.ºs 7 e 8 entende-se sem prejuízo dos direitos e regalias estipulados neste contrato e aplicáveis à nova entidade patronal.

10 — Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra, deverá contar-se para todos os efeitos a data da admissão na primeira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores.

11 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado dos exames a que tiver sido submetido.

12 — Sempre que existam, deverão ser ainda fornecidos aos trabalhadores os documentos seguintes:

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

#### Cláusula 10.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 rescisão.

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

3 — O trabalhador readmitido para a mesma categoria não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

4 — O disposto no n.º 1 pode deixar de se aplicar sempre que o contrato tenha sido rescindido pelo trabalhador sem justa causa, desde que haja acordo das partes.

#### Cláusula 11.ª

##### (Período experimental)

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

2 — O período referido no n.º 1 pode ser prorrogado por mais trinta dias por acordo das partes no acto da admissão.

3 — Durante o período experimental referido nos números anteriores, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem necessidade de alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer compensação ou indemnização, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — A entidade patronal que pretende despedir um trabalhador no decurso de período experimental obriga-se a avisá-lo com uma antecedência mínima de quinze dias. Se a entidade patronal não cumprir o aviso prévio referido neste número pagará ao trabalhador o correspondente a um mês de remuneração.

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

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

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

8 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato com outra entidade patronal mediante garantia de trabalho na sua empresa.

#### Cláusula 12.ª

##### (Admissão para efeitos de substituição)

Poderão ser admitidos trabalhadores para efeitos de substituição de outros trabalhadores, nos termos da lei em vigor.

#### Cláusula 13.ª

##### (Trabalho eventual e contrato a prazo)

1 — Os trabalhadores admitidos mediante contrato a prazo não poderão ser contratados em condições diferentes das previstas neste CCT, na parte aplicável, sendo-lhes devidas as férias e subsídios de férias e de Natal proporcionais ao trabalho prestado.

2 — As situações de trabalho eventual aplica-se o disposto na lei e no número anterior.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)\*

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são obrigatoriamente classificados pelas entidades patronais segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo, no prazo de quarenta e cinco dias, a partir da entrada em vigor deste contrato.

2 — A classificação referida no número anterior será comunicada ao trabalhador interessado, que poderá reclamar junto da entidade patronal, no prazo de quinze dias.

3 — No caso de a reclamação não ser atendida, o assunto será resolvido entre a entidade patronal e o órgão sindical que legalmente representa o trabalhador interessado no interior da empresa, no prazo máximo de sete dias.

4 — A classificação definitiva nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor do contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Formação)

1 — As entidades patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Promoção e acesso — Carreiras profissionais)

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou ainda a mudança para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

2 — Nas promoções, as empresas deverão dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, tendo em conta:

Maior aptidão e experiência para o desempenho do lugar em aberto;  
Competência profissional devidamente comprovada;  
Antiguidade.

3 — A extensão do grau de formação académica não deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida nas respectivas funções pelos interessados.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Relações nominais e quadros de pessoal)

As entidades patronais observarão quanto a esta matéria as disposições constantes do Decreto-Lei n.º 439/77, de 25 de Outubro, e demais legislação vigente.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

- a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, 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 de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;
- d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste contrato;
- e) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores quando por estes solicitados, onde conste, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com o selo ou carimbo da empresa;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores;
- g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem os cursos indicados no n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup> «Direitos especiais para trabalhadores-estudantes» as facilidades previstas nesta cláusula;
- h) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- i) Autorizar contactos de natureza urgente, do exterior, com os trabalhadores em serviço;
- j) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de acto não doloso praticado durante o exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial necessária;
- l) Não exigir o cumprimento de ordens ou adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;
- m) Enviar ao sindicato respectivo até 20 de cada mês o produto das quotizações dos trabalha-

dores sindicalizados que em declaração individual o tenham autorizado nos termos da lei; -

- n) Segurar todos os trabalhadores. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;
- o) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual não resultantes directamente de instrumentos de regulamentação colectiva, de forma que dessa modificação resulte diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente;
- d) Em caso algum baixar a categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador, não se considerando como tal a mudança para funções diferentes a que corresponda neste contrato remuneração igual à da sua categoria anterior;
- e) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos de força maior, designadamente arranques, reparações e paragens técnicas nas instalações;
- f) Salvo o disposto na cláusula 22.<sup>a</sup> «Transferências colectivas por mudança total de uma instalação ou serviço», transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril ou para outra zona de actividade;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Despedir um trabalhador em contravenção com o disposto neste contrato colectivo;
- l) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento que se comprove não possuir condições de segurança;
- m) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal)

1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup> «Garantias dos trabalhadores» dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização fixada para os casos de despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punível, a prática dos actos previstos na cláusula 19.<sup>a</sup> «Garantias dos trabalhadores».

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho)

A transferência do local de trabalho, nos termos em que está definido no n.º 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> «Princípio geral» do capítulo VI «Trabalho fora do local habitual», obedecerá ao disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Transferências colectivas por mudança total de uma instalação ou serviço)

1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de total mudança da instalação ou serviço onde aquele trabalha a não ser com a sua concordância, por escrito, em documento onde constem as condições e termos dessa transferência.

2 — Quando, nos termos do número anterior, o trabalhador não der o seu acordo à transferência, terá apenas direito de rescindir o contrato e à indemnização prevista para os casos de despedimento com justa causa por parte do trabalhador e aos créditos vencidos, previstos no regime de cessação do contrato de trabalho, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Transferências individuais)

1 — Toda e qualquer transferência do local de trabalho, ainda que envolva mais do que um trabalhador, que não seja motivada por mudança total da instalação ou serviço onde este trabalha entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial de uma instalação ou de um serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — Os termos desta transferência constarão de documento escrito.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Despesas impostas pela transferência)

Em caso de transferência de local de trabalho, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### (Deveres dos trabalhadores)-

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei e no presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Guardar segredo profissional, sobretudo os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho sem que substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais.

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

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho — Definição e princípio geral)

1 — Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como os intervalos de descanso diários.

2 — No estabelecimento e organização dos horários de trabalho devem ser sempre ouvidos os órgãos que legalmente representem os trabalhadores no interior da empresa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1 — A duração máxima do trabalho normal em cada semana será de quarenta e cinco horas, divididas por cinco dias de segunda a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

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

3 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a duas horas fora do local de trabalho, entre as 12 e 15 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a entidade patronal intervalos para refeição ou descanso menores do que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

Esta disposição não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação deste contrato, observando-se no entanto o disposto na parte final do corpo deste número.

5 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e àqueles que pela natureza das funções que exercem não trabalhem em local fixo.

6 — O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1 — Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho. Os turnos terão de ser rotativos, salvo acordo expresso em contrário da maioria dos trabalhadores interessados, ouvidos os delegados sindicais respectivos dentro da empresa. Na falta destes ouvir-se-á o respectivo sindicato.

2 — O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta e duas horas semanais, sem prejuízo de horário de menor duração já praticado.

A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as nove horas.

3 — Em regime de três turnos os trabalhadores terão direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

Durante o referido período o trabalhador poderá não abandonar o posto de trabalho mas deve, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

4 — Em regime de dois turnos aplicar-se-á o sistema previsto no número anterior, sem prejuízo da opção, pelos trabalhadores, dos regimes diferentes que estejam a ser praticados.

5 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

6 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

7 — As entidades patronais obrigam-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual dos turnos. Essa escala, bem como quaisquer alterações subsequentes deverão obedecer sempre ao disposto na lei e neste contrato.

8 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade patronal no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal motivados por essas trocas.

9 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico especializado em medicina do trabalho, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal, salvo o disposto no número seguinte.

10 — Se a entidade patronal não concordar com aquele parecer médico poderá solicitar o parecer de junta médica, constituída por três médicos escolhidos por acordo entre as partes, a qual decidirá.

As despesas decorrentes do disposto neste número serão suportadas pela entidade patronal.

11 — Nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste contrato pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se, no acto da admissão, tiver dado o seu acordo, por escrito, da possibilidade de vir a trabalhar naquele regime.

12 — Sempre que o cumprimento do disposto neste contrato o exija, as empresas terão de estudar com os delegados sindicais a constituição de equipas de prevenção ou outros esquemas com vista às substituições em caso de faltas inesperadas de trabalhadores de turnos.

13 — Por equipa de prevenção entende-se o grupo de trabalhadores que permanecerão na própria casa ou em local onde possam ser facilmente contactados, para assegurar as substituições referidas no número anterior.

14 — Aos trabalhadores integrados na equipa de prevenção será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando forem chamados fora do seu horário normal e não existam transportes públicos às horas de chamada e regresso à residência.

## Cláusula 29.<sup>a</sup>

### (Trabalho extraordinário)

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho e não nos dias de descanso semanal.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário, salvo o disposto na alínea 1) da cláusula 25.<sup>a</sup> «Deveres dos trabalhadores».

3 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas.

4 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos, matérias-primas ou no abastecimento público interno e externo.

5 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho extraordinário, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal.

6 — O número máximo de horas extraordinárias a prestar por cada trabalhador não poderá exceder o limite de cem horas anuais.

7 — Sempre que, em continuação do período normal de trabalho diário, o trabalhador tenha de prestar trabalho extraordinário, a entidade patronal deverá assegurar e pagar o jantar, desde que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de duas horas.

O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

Esta disposição não abrange os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos, aos quais se aplica o número seguinte.

8 — Sempre que, em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário, o trabalhador de turno tenha de prestar trabalho extraordinário, a entidade patronal deverá assegurar ou pagar, quando não for possível assegurar, uma refeição desde que o referido trabalho extraordinário tenha, pelo menos, a duração de duas horas seguidas.

O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

9 — Os tempos de refeição previstos nos números anteriores serão os previstos nas cláusulas 27.<sup>a</sup> «Período normal de trabalho» e 28.<sup>a</sup> «Trabalho por turnos», conforme o caso, até ao limite de uma hora.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### (Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar um dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

4 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 4 da cláusula 29.<sup>a</sup> «Trabalho extraordinário».

5 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal é obrigada a assegurar ou pagar o transporte nas condições previstas no n.º 5 da cláusula 29.<sup>a</sup> «Trabalho extraordinário».

6 — O disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula não se aplica, quanto aos feriados, aos trabalhadores de turno em regime de laboração contínua.

7 — Em caso de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador terá direito ao subsídio de alimentação nos termos fixados neste contrato.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### (Limites de trabalho extraordinário e de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho extraordinário não poderá exceder o limite de dez horas semanais.

2 — O limite referido no número anterior poderá ser alargado sempre que as condições previstas no n.º 4 da cláusula 29.<sup>a</sup> da contraproposta «Trabalho extraordinário» o justifiquem, devendo para o efeito ser ouvidos os delegados sindicais, ou a comissão sindical, ou a comissão intersindical de delegados.

3 — A soma de horas extraordinárias com as horas prestadas em cada dia de descanso semanal, por cada trabalhador, não poderá exceder o limite de cem horas anuais.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### (Prevenção)

1 — Nas empresas em que a complexidade das técnicas de fabrico, especialmente as relacionadas com o automatismo, necessitem, em situações imprevisíveis e de avarias, da presença de pessoal especializado, fora das suas horas normais de serviço, será estudada com os delegados sindicais a criação de um serviço de prevenção para fazer face a essas situações.

2 — O serviço de prevenção regulamentar-se-á por normas estabelecidas por acordo entre as empresas e os trabalhadores, ouvidos os delegados sindicais destes.

3 — As normas referidas no n.º 2 desta cláusula deverão observar nomeadamente os princípios seguintes:

- a) O trabalhador de prevenção deverá permanecer na própria casa ou em local onde possa ser facilmente contactado à disposição da empresa para ocorrer prontamente e a qualquer hora prestar serviço em caso de manifesta urgência;
- b) O período de prevenção tem a duração de uma semana;
- c) Em caso algum poderá o trabalhador cumprir dois períodos de prevenção consecutivos, excepto em caso de troca aceite pela empresa;
- d) Sempre que por motivos particulares o trabalhador se veja impossibilitado de cumprir a sua escala de prevenção, a empresa facilitar-lhe-á a troca;
- e) Aos trabalhadores de prevenção será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta quando forem chamados fora do seu horário normal e não existam transportes públicos às horas de chamada e regresso à residência;
- f) O trabalho efectivo prestado pelo trabalhador de prevenção que é chamado de urgência considera-se como extraordinário desde a chamada do trabalhador até ao regresso à sua residência ou ao local onde se encontrava.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### (Substituição temporária)

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber retribuição fixada neste contrato para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a duas semanas de trabalho.

2 — Se o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo, seja qual for o motivo e caso o lugar se mantenha, ele será preenchido de acordo com as condições de promoção e acesso.

## **CAPÍTULO VI**

### **Trabalho fora do local habitual**

#### **Cláusula 35.<sup>a</sup>**

##### **(Princípio geral)**

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

#### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

##### **(Pequenas deslocações)**

Consideram-se pequenas deslocações para efeito do disposto neste capítulo as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)**

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

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo gasto nas viagens na parte que exceda uma hora além do período normal de trabalho diário;
- c) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os quantitativos pagos pela empresa ao trabalhador a título de subsídio de alimentação;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido pelo produto do coeficiente 0,24 sobre o preço da gasolina super que vigorar, quando o trabalhador, de acordo com a entidade patronal, utilize a sua própria viatura.

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **(Grandes deslocações)**

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas na cláusula 36.<sup>a</sup> «Pequenas deslocações».

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

##### **(Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações)**

1 — São de conta das empresas as despesas de transporte e as que tenham de ser feitas porque inerentes às grandes deslocações, nomeadamente seguros de viagem, passaportes e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de previdência os trabalhadores deslocados, por forma que estes não percam os seus direitos naquelas instituições.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro)**

1 — As grandes deslocações no continente e ilhas dão ao trabalhador o direito:

- a) A retribuição que auferia no local habitual de trabalho;
- b) No continente, ao pagamento das despesas de transporte efectuadas de e para o local habitual de trabalho, quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;
- c) Ao pagamento da viagem de regresso imediato e pela via mais rápida, no caso de falecimento ou de doença grave comprovada do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva maritalmente com o trabalhador, de filhos ou de pais.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **(Cobertura dos riscos de doença)**

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes seja igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivos de doença, deverá avisar imediatamente a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **(Inactividade do pessoal deslocado)**

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.



#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1 — Sempre que os trabalhadores gozem férias, nos termos deste contrato, durante um período de grande deslocação, têm direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, independentemente de as férias serem aqui gozadas ou não, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a seis meses para os deslocados no continente ou ilhas adjacentes e um ano para os deslocados no estrangeiro.

2 — No caso de o trabalhador gozar férias no local da sua residência habitual, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local daquela residência, e subsequente retorno pela mesma via ao local de deslocação.

### CAPÍTULO VII

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Definição de retribuição)

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos de instalação, o subsídio de turno, o subsídio de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração especial por trabalho nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela entidade patronal.

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, classe, escalão ou grau, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, horas extraordinárias, trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, excepto se o trabalhador der o seu acordo a pagamento por cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador.

##### Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Remuneração do serviço de prevenção)

A remuneração dos trabalhadores inscritos em cada mês nos serviços de prevenção a que se referem as cláusulas 28.<sup>a</sup> «Trabalho por turnos» e 33.<sup>a</sup> «Prevenção» é estabelecida por acordo entre as empresas e os respectivos trabalhadores não podendo ser diminuídos os quantitativos que estejam já a ser praticados nas empresas.

##### Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

2 — Para efeitos de remuneração considera-se o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

##### Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 150 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas nocturnas, valor em que já está incluída a retribuição especial de trabalho nocturno.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Média anual de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a dez dias.

3 — Este subsídio será pago entre os dias 15 e 20 de Dezembro.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

(Fundo de reserva para faltas de dinheiro)

#### Abono para falhas

As empresas atribuirão um abono para falhas aos trabalhadores que efectuarem pagamentos ou recebimentos de numerário, por exigência de funções.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

(Descanso semanal)

##### A — Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno

Os trabalhadores que prestem serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno terão os dias de descanso semanal ao sábado e domingo.

##### B — Trabalhadores em regime de turnos

1 — Os trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de não ser ultrapassada a média anual de quarenta e duas horas semanais de trabalho e de os dias de descanso semanal serem distribuídos de molde a em cada ano todos os trabalhadores terem pelo menos treze dias de descanso que coincidam com o domingo.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos com folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respectiva escala, de molde a obter-se a média anual de quarenta e duas horas semanais de trabalho, os quais, em regra, coincidirão com sábados, sem prejuízo de sistemas de descanso diferentes acordados entre a empresa e trabalhadores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Feriados)

São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os mesmos feriados que forem praticados para os restantes trabalhadores da indústria química dentro de cada empresa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Período e época de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, e sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias igual a trinta dias de calendário.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

3 — O trabalhador terá, porém, direito a gozar trinta dias de calendário de férias no ano da sua admissão, desde que esta tenha tido lugar antes do dia 1 de Março. No caso contrário, terá direito a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado neste mesmo ano da sua admissão.

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre trabalhador e entidade patronal e assinado por ambos, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

5 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Em caso de desacordo, será o assunto submetido à resolução conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador podem as férias ser fraccionadas em dois períodos.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

8 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

9 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

10 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Em caso de impossibilidade, haverá lugar a uma compensação, calculada nos termos deste contrato.

11 — Para efeitos do número anterior, deverão considerar-se as férias vencidas e não gozadas e as proporcionais ao número de meses de serviço prestado no ano de ingresso no serviço militar, nos termos deste contrato.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

(Irrenunciabilidade do direito a férias)

Com excepção dos casos previstos no n.º 10 da cláusula 53.<sup>a</sup> «Período e época de férias», na cláusula 56.<sup>a</sup> «Regime especial de férias» e na cláusula 60.<sup>a</sup> «Indemnização por férias não gozadas», o direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

#### Cláusula 55.ª

##### (Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

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

2 — Sempre que o trabalhador prove, no decurso do próprio ano em que devia gozar férias, que a entidade patronal se recusou a cumprir a obrigação de as conceder, o trabalhador gozará-as efectivamente no mesmo ano, e a entidade patronal pagará-lhe uma indemnização igual ao dobro do período de férias a que o trabalhador tem direito.

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

#### Cláusula 56.ª

##### (Regime especial de férias)

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, substituir o regime de férias fixado na cláusula 53.ª «Período e época de férias» pelo encerramento, total ou parcial, dos serviços da empresa até trinta dias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — A adopção do regime previsto no número anterior deverá ter o acordo prévio da maioria dos trabalhadores interessados até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas. Em caso de desacordo, será o assunto submetido à resolução conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais ou comissão sindical da empresa ou da comissão inter-sindical de delegados.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

#### Cláusula 57.ª

##### (Doença no período de férias)

1 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada pelos Serviços Médico-Sociais, que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

A empresa reserva-se o direito de confirmar a situação de doença.

3 — Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula e o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano tem direito a gozar férias no ano seguinte e até a acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — O novo período de férias será marcado de acordo com o n.º 5 da cláusula 53.ª «Período e época de férias», podendo no entanto ser gozado, por indicação médica, logo que acabe o período de doença.

5 — Se na data indicada para o início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio quando a doença terminar, podendo no entanto receber o subsídio de férias se o desejar. O trabalhador receberá porém as importâncias correspondentes se entretanto passar à situação de reforma.

#### Cláusula 58.ª

##### (Regime de férias para os trabalhadores regressados do serviço militar)

No ano em que regressa do serviço militar, o trabalhador tem direito ao período de férias e ao respectivo subsídio previsto neste contrato que teria vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 59.ª

##### (Subsídio de férias)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal.

Exceptua-se a hipótese prevista no n.º 3 da cláusula 53.ª «Período e época de férias», em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 60.ª

##### (Indemnização por férias não gozadas)

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 61.ª

##### (Licença sem retribuição)

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo serão submetidas à apreciação conjunta da entidade patronal e do/s delegado/s sindical/ais.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Participação da falta)

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado de comparecer ao serviço, deverá avisar a entidade patronal no mais curto lapso de tempo possível, o que pode ser feito por interposta pessoa e/ou pelo telefone.

2 — Todas as faltas serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas, sem prejuízo dos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula 64.<sup>a</sup> «Faltas justificadas».

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea e) da cláusula 64.<sup>a</sup> «Faltas justificadas», que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

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

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para comparecimento em dia e ou horas determinadas;
- b) Necessidade de prestar assistência urgente aos membros do seu agregado familiar em caso de doença ou acidente;
- c) Doença ou acidente do trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical;
- e) Casamento, durante duas semanas do calendário;

f) As motivadas pelo falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

g) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos.

Aplica-se o disposto nesta alínea ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

h) Parto da esposa durante dois dias;

i) Prestação de provas de exame dos cursos previstos no n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup> «Direitos especiais para trabalhadores-estudantes», nos termos e condições definidos nesta cláusula;

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

l) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia, e nunca mais de uma vez por trimestre;

m) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea d) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de dez dias, a contar da data da falta.

3 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal tem o prazo de dez dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

4 — A não apresentação da prova no prazo de quinze dias, a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

5 — As faltas referidas nas alíneas f) e g) do n.º 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de quinze dias após a data do evento.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Consequências 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 à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo XII «Previdência e outras regalias» deste contrato;

b) As faltas referidas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior na parte em que excederem os créditos de horas previstos no n.º 1 da cláusula 7.<sup>a</sup> «Crédito de horas»,

- quanto aos delegados sindicais, e no n.º 4 da mesma cláusula, quanto aos membros das direcções das associações sindicais;
- c) As faltas referidas na alínea m) do n.º 1 da cláusula anterior.

3 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas justificadas que impliquem perda de retribuição é a constante do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 66.ª

##### (Consequências das faltas não justificadas)

1 — As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para o desconto das faltas não justificadas é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 67.ª

##### (Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 68.ª

##### (Impedimentos prolongados)

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

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

4 — Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, é-lhe devida a retribuição e demais direitos.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 69.ª

##### (Causas da cessação)

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- Despedimento colectivo;
- Rescisão do trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber pelo menos:

- Subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

#### Cláusula 70.ª

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

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas cláusulas subseqüentes deste capítulo e na lei.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo. Exercendo este direito, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha até à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 71.ª

##### (Cessação do contrato de trabalho por caducidade)

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

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

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

#### Cláusula 72.ª

##### (Rescisão com justa causa)

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

2 — A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar e provar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 81.ª «Processo disciplinar».

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

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

5 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pela indemnização referida na cláusula 75.ª «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador».

6 — O trabalhador, por si ou por intermédio do seu representante, pode recorrer das conclusões do processo disciplinar para os tribunais competentes da sanção aplicada.

7 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação da rescisão.

8 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da sanção prevista na lei em que a entidade patronal incorre por alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente quando se prove o dolo da entidade patronal.

9 — Depois de transitada em julgado, a sentença referida no n.º 4 desta cláusula produz efeitos a partir da data em que é proferida.

#### Cláusula 73.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 de outra sanção, admitida pela lei geral ou pela cláusula 82.ª «Sanções disciplinares».

2 — Poderão nomeadamente constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Inobservância repetida e injustificada das regras e directivas referentes ao modo de exe-

cutar a prestação do trabalho, com a diligência devida;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores sob a sua direcção;

c) Provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;

d) Adesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;

e) Falta reiterada e injustificada à prestação de trabalho;

f) Inobservância culposa e repetida das normas de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 74.ª

##### (Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

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

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — Nos casos de rescisão previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 75.ª «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador».

3 — O uso da faculdade, conferida ao trabalhador no n.º 1 desta cláusula, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento de indemnização prevista na cláusula 75.ª «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador» não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante de rescisão.

#### Cláusula 75.ª

##### (Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador)

As indemnizações referidas no n.º 2 da cláusula 74.ª «Justa causa de rescisão por parte do trabalhador» serão calculadas da forma seguinte:

Um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 76.ª

##### (Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

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

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

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

4 — Se a falta de cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número anterior, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Alteração da entidade patronal)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

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

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

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

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Regulamento interno)

1 — Dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, a entidade patronal, sempre que as condições de trabalho ou número de trabalhadores ao seu serviço o justifiquem, poderá elaborar regulamentos internos, onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho.

2 — Os regulamentos internos serão submetidos à aprovação do Ministério do Trabalho, o qual ouvirá os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no interior da empresa.

Nos demais aspectos, nomeadamente prazo de aprovação, aplicam-se as disposições legais em vigor.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Infracção disciplinar)

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, quer consista em

acção, quer em omissão, doloso ou culposamente, que viole os princípios, direitos e garantias consignados neste contrato, na lei ou em regulamento interno da empresa.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei em vigor, quando o contrato as não preveja ou se trate de disposições legais imperativas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

Sempre que a entidade patronal considere que foi praticada uma infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1 — As infracções disciplinares serão punidas conforme a gravidade da falta com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — É vedado à entidade patronal aplicar multas.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, por si ou por intermédio do sindicato que o representa;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência e de delegado sindical;

- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após quaisquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) desta cláusula ou após o termo do serviço militar obrigatório ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 82.ª «Sanções disciplinares», o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da cláusula 75.ª «Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador».

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

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 84.ª

##### (Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período da gravidez e até três meses após o parto é vedado às mulheres o desempenho de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou radioactivas, posições incómodas e transportes inadequados, bem como as indicadas pelo médico assistente. Têm de ser imediatamente transferidas para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, dos quais sessenta deverão ser gozados obrigatoriamente após o parto, podendo os restantes trinta dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto. A trabalhadora, querendo, poderá gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença do parto;
- c) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a trabalhadora, querendo, poderá interromper a licença do parto,

desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período;

- d) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, para assistência aos filhos, durante os primeiros seis meses após a licença do parto, e pelo total de uma hora nos seis meses seguintes, repartidos de igual forma. A utilização deste período no início e/ou antes do final da sua jornada normal de trabalho, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, deverá ser acordada entre a trabalhadora e a entidade patronal, de forma a dar cumprimento ao disposto nesta alínea;
- e) As trabalhadoras grávidas, avisando de véspera a entidade patronal, têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- f) No caso de aborto ou de parto de feto morto, o número de faltas com os efeitos fixados nas alíneas anteriores será de trinta dias, no máximo; dentro do período referido compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da mulher;
- g) Durante as licenças referidas nas alíneas b) e f) desta cláusula a trabalhadora tem direito a um complemento do subsídio a que tem direito da respectiva instituição de previdência, de modo que a soma de ambos seja igual à retribuição líquida normal;
- h) Para as trabalhadoras em regime de turno é vedado o trabalho antes das 7 e depois das 23 horas;
- i) Salvo acordo em contrário, em instalações fabris é vedada, a todas as mulheres que não trabalhem em regime de turnos, a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

#### Cláusula 85.ª

##### (Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto)

1 — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que a gravidez e o parto sejam do conhecimento da entidade patronal.

2 — A inobservância do disposto no número anterior implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis do trabalho, o pagamento à trabalhadora despedida das retribuições que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na cláusula 83.ª «Sanções abusivas», no caso de a trabalhadora não optar pela reintegração na empresa, nos termos previstos neste contrato.



## CAPÍTULO XI

### Previdência e outras regalias

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Complemento do subsídio de doença)

1 — Durante o período de doença com baixa não superior a noventa dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores uma subvenção cujo montante corresponde a 25 % da retribuição auferida pelo trabalhador à data da baixa.

2 — No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido o direito à assistência médica da respectiva instituição de previdência, a entidade patronal garantirá 85 % da retribuição durante um período de doença não superior a noventa dias.

3 — As subvenções previstas nos números anteriores podem deixar de ser atribuídas se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela entidade patronal, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da previdência ou outros.

4 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

5 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Incapacidade permanente)

1 — A entidade patronal obriga-se a pagar ao trabalhador que contraia incapacidade permanente, total ou parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional a retribuição total líquida que este receberia se estivesse ao serviço, recebendo das instituições que os atribuírem os subsídios a que o trabalhador tenha direito por estes motivos.

2 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada para o valor mínimo do salário da categoria que o trabalhador tinha à data em que a incapacidade foi contraída.

3 — A entidade patronal obriga-se a assegurar ao trabalhador um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Complemento do subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho)

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária,

a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da caixa de previdência o respectivo subsídio.

2 — A entidade patronal obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento profissional, oficial ou particular, neste caso com o acordo da entidade patronal, terão os seguintes direitos:

- a) Dispensa até uma hora por dia durante o funcionamento dos cursos, quando necessário e sem prejuízo da retribuição;
- b) Gozar férias interpoladamente;
- c) Faltar, em cada ano civil, sem perda da retribuição, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda até seis dias, consecutivos ou não, para preparação das mesmas.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudante, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — As regalias previstas 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, mantendo-se no entanto no ano seguinte.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Refeitórios e subsídios de alimentação)

1 — Caso não forneçam a refeição, as empresas obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro para efeitos de subsídio de alimentação, cujo montante será fixado da forma seguinte:

- a) Empresas até cinquenta trabalhadores 30\$00
- b) Empresas com mais de cinquenta trabalhadores ..... 35\$00

2 — O subsídio de alimentação será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

3 — No caso de a empresa ou empresas possuírem cantina, será deduzido do custo desta o montante do subsídio atribuído a cada trabalhador nos termos do n.º 1, salvo se situação mais favorável for acordada.

## CAPÍTULO XIII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 91.ª

##### (Saúde, higiene e segurança no trabalho)

1 — A instalação e laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato devem obedecer às condições necessárias que garanta a higiene e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de higiene e segurança constantes da legislação aplicável, nomeadamente: Decreto-Lei n.º 46 932, de 28 de Março de 1966; Decreto-Lei n.º 46 924, de 28 de Março de 1966; Portaria n.º 24 223, de 4 de Agosto de 1969; Lei n.º 2127, de 3 de Agosto de 1965; Decreto n.º 360, de 3 de Fevereiro de 1971; Decreto n.º 243/73, de 25 de Agosto; Portaria n.º 29/74, de 10 de Janeiro.

## CAPÍTULO XV

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 92.ª

##### (Convenções revogadas)

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre organismos representativos de entidades patronais ou celebrados entre empresas, por um lado, e os sindicatos, por outro, que também subscrevem este contrato.

2 — As convenções colectivas referidas no número anterior não serão revogadas na medida em que regulamentem contratos individuais de trabalho no âmbito de entidades que não subscrevem este contrato.

#### Cláusula 93.ª

##### (Convenção globalmente mais favorável)

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente CCT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis aos profissionais por ele abrangidos.

#### Cláusula 94.ª

##### (Proibição de diminuição de regalias)

Da aplicação do CCT não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e bem assim diminuição de retribuição, segundo a definição estabelecida nesta convenção, nem dos quantitativos dos abonos para falhas, de remuneração por isenção de horário de trabalho, do subsídio de alimentação, das ajudas de custo e das despesas de deslocação.

## I

### Estatuto dos Profissionais Economistas

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências económico-financeiras respeitantes a actividade de planeamento e ou organização da empresa, análises estatísticas e económico-financeiras, gestão nos seus diferentes domínios, estudos e promoção de mercados e auditoria de gestão, análise e desenvolvimento de projectos de investimento.

3 — Neste grupo estão integrados os trabalhadores economistas com licenciatura em economia, finanças ou outras oficialmente equiparadas, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

## II

### Condições de promoção e acesso

3 — Os trabalhadores que obtenham a formação escolar definida em I-3 continuarão integrados no sector onde se encontravam àquela data desempenhando as mesmas funções, sem prejuízo do disposto neste contrato sobre preferências para o preenchimento de lugares na empresa.

### Trabalhadores economistas

#### Definição de funções

*Grau 1.* — Trabalhador economista de grau 1 é o trabalhador que, não sendo admitido directamente para o exercício de qualquer das funções dos graus abaixo enumerados, após a sua admissão na empresa adapta os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências económico-financeiras à prática quotidiana da empresa. Pode, nomeadamente, sob orientação permanente de um superior hierárquico, executar trabalho técnico simples e ou de rotina, participar em grupos de estudo e desenvolvimento, como colaborador executante. Não supervisiona outros trabalhadores enquanto neste grau.

#### *Grau 2:*

- Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos no âmbito das ciências económico-financeiras, só ou integrado em grupos de trabalho, nos quais participa como colaborador executante;
- Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- Pode, nomeadamente, prestar assistência a trabalhadores hierarquicamente mais qualificados em trabalhos da sua especialidade e executar outras tarefas coordenadas por superior hierárquico;
- Poderá, eventualmente, actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos, orientando as tarefas de uma equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico de economia ou finanças ou equivalente.

*Grau 3:*

- a) Coordena e controla trabalhos da sua especialidade para os quais dispõe de experiência acumulada, necessitando da capacidade de iniciativa e podendo tomar decisões de responsabilidade;
- b) Poderá executar trabalhos de planeamento e ou organização da empresa, de gestão nos seus diferentes domínios e análises estatísticas e económico-financeiras, estudos e promoção de mercados, auditoria de gestão, análise e desenvolvimento de projectos de investimento;
- c) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora deva receber orientação técnica em problemas invulgares e ou complexos;
- d) Pode dar orientação técnica a trabalhadores economistas de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- e) Coordena e controla, nomeadamente através de orientação técnica, um grupo de trabalhadores sem o mesmo grau académico;
- f) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento através da execução de tarefas parcelares.

*Grau 4:*

- a) Exerce o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros trabalhadores economistas; coordena, dirige e organiza uma ou mais secções ou sectores nas actividades que requerem especialização, tais como planeamento e ou organização da empresa, análises estatísticas e económico-financeiras e gestão nos seus diferentes domínios, estudos e promoção de mercados e auditoria de gestão, análise e desenvolvimento de projectos de investimento;
- b) Pode participar em equipas de estudo com possível exercício de chefia de outros trabalhadores economistas ou com título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo e desenvolvimento;
- c) Poderá nos seus diferentes domínios de actuação rever trabalhos de outros trabalhadores de grau inferior, quanto à precisão técnica;
- d) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores.

*Grau 5:*

- a) Pode supervisionar várias equipas de trabalhadores economistas na mesma ou em várias actividades constantes dos seus domínios de actuação; pode também coordenar, organizar e dirigir vários departamentos e ou serviços nas actividades que lhe são próprias;

- b) Elabora trabalhos de investigação com carácter autónomo;
- c) Toma decisões que exigem vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações, excepto as que envolvem objectivos estruturais e concernentes à política geral da empresa;
- d) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação dos objectivos a atingir, podendo, no entanto, ser revistos quanto a eficiência das soluções.

*Grau 6:*

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos e assuntos interligados, estudando, organizando e coordenando, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa em qualquer dos seus diferentes domínios de actuação;
- b) Pode investigar e dirigir equipas no estudo de novos processos para o desenvolvimento de matérias ligadas a gestão empresarial;
- c) Colabora, quando solicitado, na elaboração da política geral da empresa;
- d) Pode exercer cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de actividades nos diferentes domínios económico-financeiros de acordo com os objectivos da política geral da empresa;
- e) O seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política geral da empresa e respectiva coordenação.

Lisboa, 22 de Maio de 1978.

Pelo Sindicato dos Economistas:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros do Norte:

*José Domingo Vazquez Gonzalez.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*Carlos Martins.*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos Agrários:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

*João Lourenço Martins de Oliveira Pinto.*

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

*Manuel António Alves Pinto.*

Pela Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Portuguesa das Empresas Industriais de Produtos Químicos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Produtos Resinosos:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

Pela Associação de Industriais de Cola, Aprestos e Produtos Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Cosmética:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Óleos Essenciais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Produtos de Conservação e Limpeza:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Margarinas e Óleos Vegetais:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Sabões e Detergentes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 28 de Dezembro de 1978, a fl. 5 do livro n.º 2, com o n.º 223, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## **ACT para os trabalhadores de escritório e correlativos ao serviço das empresas de fibrocimento — Deliberações da comissão paritária emergente**

### **Acta n.º 1**

Pelas 15 horas do dia 9 de Junho de 1978 reuniram-se na sede social da Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., na Rua de S. Nicolau, 123, em Lisboa, os seguintes membros da comissão paritária:

Pelas entidades patronais:

Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L.:

Sr. Dr. Jaime Dória Cortesão.

Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L.:

Sr. Dr. Pedro Mendonça.

Fibrolite — Empresa de Fibrocimento, L.ª:

Sr. Jacinto Arantes Gonçalves.

Pelas associações sindicais:

Federação Regional do Norte dos Trabalhadores de Escritório:

Sr. José Barbosa Mota.

Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

Sr. Vítor Manuel Vicente Coelho.

Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Sr.ª D. Maria Gabriela Costa Ferreira.

Como acessores da Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritórios do Sul e Ilhas Adjacentes:

Sr. Afonso Henriques Pereira de Castro.

Sr. Noraldino Pereira de Azevedo.

Antes da ordem de trabalhos as partes deliberaram oficializar e publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* a composição da comissão paritária emer-

gente do ACT para os trabalhadores de escritório e correlativos ao serviço das empresas de fibrocimento, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1978.

De seguida assentou-se na seguinte ordem de trabalhos:

- 1 — Cláusula 9.ª — n.ºs 1, 2 e 3;
- 2 — Diuturnidades dos trabalhadores a tempo parcial — seu valor;
- 3 — Cláusula 56.ª — n.º 1;
- 4 — Cláusula 56.ª — n.º 2 — b);
- 5 — Cláusula 15.ª — n.º 3.

Analisadas as questões uma a uma, a comissão paritária emitiu por unanimidade as deliberações que seguem:

### **Deliberação n.º 1**

**Dotações nas secções com sete ou mais profissionais de escritório (cláusula 9.ª, n.º 1)**

Quando exista uma secção constituída com, pelo menos, sete profissionais de escritório, dois deles terão de ter as categorias de chefe de secção e subchefe de secção.

### **Deliberação n.º 2**

**Dotações de chefes de serviços e chefes de departamento (cláusula 9.ª, n.ºs 2 e 3)**

2.1 — O número de chefes de serviços previsto no n.º 2 da cláusula 9.ª será encontrado a partir do número de chefes e subchefes de secção, apurado, como dotação mínima, nos termos do n.º 1 da mesma cláusula.

2.2 — O número de chefes de departamento previsto no n.º 3 da cláusula 9.ª será encontrado a partir do número de chefes de serviços, calculado nos termos anteriores.

### **Deliberação n.º 3**

**Diuturnidades (cláusula 24.ª)**

O disposto no n.º 1 da cláusula 24.ª aplica-se aos trabalhadores em tempo inteiro.

2 — Aos trabalhadores em tempo parcial o quantitativo das diuturnidades calcula-se na proporção do período normal de trabalho a que estão obrigados.

3 — Entendem-se por trabalhadores em tempo parcial todos aqueles que trabalhem em período normal parcial.

#### Deliberação n.º 4

##### Trabalhadores-estudantes (cláusula 56.ª, n.º 1)

A dispensa de hora e meia prevista no n.º 1 da cláusula 56.ª reporta-se à frequência de aulas nos estabelecimentos de ensino oficializado e ou de curso com interesse para a profissão que exerce.

#### Deliberação n.º 5

##### Trabalhadores-estudantes [cláusula 56.ª, n.º 2, b)]

As importâncias referidas na cláusula 56.ª, n.º 2, b), serão iguais a 50 % do passe que o trabalhador-estudante tenha de tirar em função do local de residência, local de trabalho e local do estabelecimento de ensino, considerados no seu conjunto.

#### Deliberação n.º 6

##### Horário de trabalho dos recepcionistas-motoristas (cláusula 15.ª, n.º 3)

A comissão paritária, em face de se estar perante um caso omissos, deliberou não submeter à sua apreciação a questão acima referida, em virtude de, nos

termos do n.º 1 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, as comissões paritárias não terem competência para integração dos casos omissos.

E, não havendo mais a tratar, as partes deram por encerrada a reunião, deliberando, nos termos do n.º 4 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, depositar as deliberações tomadas por unanimidade (deliberações n.ºs 1 a 5), para efeitos da respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Uma vez verificada a publicação, as deliberações ora tomadas produzirão efeitos a partir da entrada em vigor do ACT.

Pela Luselite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L.:  
*Jaime Dória Cortesão.*

Pela Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L.:  
*Pedro Mendonça.*

Pela Fibroilite — Empresa de Fibrocimento, L.ª:  
*Jacinto Arantes da Silva Gonçalves.*

Pela Federação Regional do Norte dos Trabalhadores de Escritório:  
*José Barbosa Mota.*

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritórios do Sul e Ilhas Adjacentes:  
*Vitor Manuel Vicente Coelho.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:  
*Maria Gabriela Costa Ferreira.*

Depositado em 8 de Janeiro de 1979, fl. 7 do livro n.º 2, com o n.º 2/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

## ACT entre a Cel-Cat — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e a Feder. Regional dos Sind. dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes e outros

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.ª

###### Âmbito

A Cel-Cat, Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelos sindicatos signatários, independentemente do local onde exerçam a sua actividade, são aplicáveis as tabelas salariais integrantes do presente processo de revisão do ACT em vigor.

##### Cláusula 2.ª

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período de doze meses.

2 — A tabela salarial acordada para 1978 produz efeitos do dia 6 de Setembro de 1978 até 31 de Dezembro de 1978 (inclusive). A tabela salarial acordada para 1979 produz efeitos de 1 de Janeiro de 1979 até ao termo da vigência do presente ACT.

3 — As diferenças de retribuição referem-se, além das remunerações base pagas desde a data de início da eficácia retroactiva, ao subsídio de Natal, subsídio de turno, subsídio de trabalho nocturno e outras formas de retribuição, com exclusão das remunerações por trabalho extraordinário, em dia feriado, de descanso semanal, etc.

4 — As diferenças de retribuição referidas no número anterior deverão ser pagas em fins de Janeiro de 1979 princípios de Fevereiro de 1979.

5 — As tabelas salariais poderão ser denunciadas ao fim de dez meses de vigência. Fica desde já estabelecido que as futuras retribuições entrarão em vigor e produzirão efeitos, a contar do 1.º dia posterior à data do termo da vigência das agora acordadas, desde que as partes tal o acordem em protocolo prévio.

## ANEXO I

Escalão	Categorias	Classe	1978	1979
A	Director-geral .....	—	39 750\$00	41 450\$00
B	Director de divisão .....	—	34 750\$00	36 450\$00
C	Director de serviços .....	—	29 750\$00	31 450\$00
	Técnico adjunto da direcção .....			
D	Chefe de departamento .....	—	25 000\$00	27 500\$00
	Técnico de departamento .....			
E	Chefe de serviço .....	—	21 750\$00	23 450\$00
	Técnico de serviço .....			
	Programador analista .....			
F	Chefe de secção .....	—	16 050\$00	17 750\$00
	Desenhador projectista .....			
	Maquetista arte final .....			
	Técnico auxiliar (diplomado) .....			
	Técnico de serviço social .....			
	Programador de aplicação .....	Até um ano .....	13 050\$00	14 750\$00
		Até dois anos .....	14 150\$00	15 850\$00
		Mais de dois anos ...	16 050\$00	17 750\$00
G	Encarregado-geral de manutenção .....	—	15 550\$00	17 250\$00
	Encarregado-geral de produção .....			
	Encarregado-chefe .....			
H	Encarregado de oficina de electricidade .....	—	14 200\$00	15 950\$00
	Encarregado de oficina de serralharia .....			
I	Encarregado de armazém .....	—	14 000\$00	15 650\$00
	Encarregado de produção .....			
	Encarregado de refeitório/cantina .....			
	Encarregado de sector .....			
	Técnico estagiário (diplomado) .....	—	13 650\$00	15 350\$00
	Esteno-dactilógrafo de línguas estrangeiras .....			
	Escriturário-secretário .....			
	Enfermeiro .....			
	Enfermeira puericultora .....			
	Educadora de infância .....			
	Caixa .....			
	Agente de publicidade .....			
	Operador de sistemas .....			
J	Promotor de vendas .....	Oficial de 3.ª .....	11 750\$00	13 450\$00
	Operador de informática .....	Oficial de 2.ª .....	12 550\$00	14 250\$00
	Operador de registo de dados .....	Oficial de 1.ª .....	13 650\$00	15 350\$00
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial .....	Praticante do 1.º ano	9 000\$00	10 200\$00
		Praticante do 2.º ano	10 100\$00	10 800\$00
		Pré-oficial do 1.º ano	11 750\$00	13 450\$00
		Pré-oficial do 2.º ano	12 550\$00	14 250\$00
		Oficial .....	13 650\$00	15 350\$00
	Desenhador .....	Tirocinante do 1.º ano	9 000\$00	10 200\$00
		Tirocinante do 2.º ano	10 100\$00	10 800\$00
		Até três anos .....	11 750\$00	13 450\$00
		Mais de três anos .....	12 550\$00	14 250\$00
		Mais de cinco anos ....	13 650\$00	15 350\$00

Escalão	Categorias	Classe	1978	1979
J	Agente de gestão de materiais .....	Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Oficial de 3.ª .....	9 000\$00 9 500\$00 10 500\$00 11 750\$00 12 550\$00 13 650\$00	10 200\$00 10 800\$00 11 800\$00 13 450\$00 14 250\$00 15 350\$00
	Agente de métodos .....			
	Analista de ensaios físico-químicos .....			
	Escrutário .....			
	Orçamentista de cabos eléctricos .....			
	Planificador .....			
	Programador de produção .....			
	Técnico de ensaios eléctricos .....			
L	Carpinteiro de limpos .....	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial .....	9 000\$00 9 500\$00 10 450\$00 11 250\$00 12 550\$00	10 200\$00 10 800\$00 12 000\$00 12 950\$00 14 250\$00
	Canalizador .....			
	Electricista-bobinador .....			
	Electromecânico de manutenção industrial .....			
	Fresador mecânico .....			
	Soldador .....			
	Serralheiro mecânico .....			
	Serralheiro civil .....			
L1	Cobrador (e empregado de serviços externos) .....	—	12 550\$00	14 250\$00
	Conferente .....			
	Chefe de vigilância .....			
L1	Fogoeiro .....	Estagiário .....	11 200\$00 12 250\$00	12 950\$00 13 950\$00
	Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos .....	Praticante .....	9 000\$00 11 650\$00 12 250\$00	10 200\$00 13 350\$00 13 950\$00
M	Cableador metalúrgico .....	Praticante .....	9 000\$00	10 200\$00
	Carpinteiro de bobinas .....			
	Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte .....			
	Controlador de produção .....			
	Controlador de materiais ou produtos .....			
	Distribuidor de materiais ou produtos .....			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos .....			
	Estanhador .....			
	Extrusador .....			
	Lubrificador .....			
	Operador de autoclave .....			
	Operador de máquinas de armar .....			
	Operador de máquinas de ensalar .....			
	Operador de máquinas de bobinar .....			
	Operador de máquinas de cortar e preparar papel .....			
	Operador de máquinas de enfitar .....			
	Operador de máquinas de isolar .....			
	Operador de máquinas de pintar .....			
	Operador de máquinas de quadrar .....			
	Operador de máquinas de torcer .....			
	Operador de máquinas de toronar e roscar .....			
	Operador de máquinas de trançar fios metálicos .....			
	Operador de secagem eléctrica de cabos .....			
	Pedreiro .....			
	Pesador .....			
	Pintor .....			
	Pintor de bobinas .....			
	Prensador .....			
	Reparador de cabos .....			
	Preparador de enchimento de cabos .....			
	Preparador de matérias-primas .....			
	Processador de borracha e plástico .....			
	Processador de impregnação de cabos .....			
	Rectificador de feiras .....			
	Trabalhador de armazém .....			
	Trefilador .....			
	Cozinheiro .....	Oficial de 2.ª .....	11 650\$00	13 350\$00
	Telefonista .....			
		Oficial de 1.ª .....	12 250\$00	13 950\$00

Escalão	Categorias	Classe	1978	1979
M	Auxiliar de encarregado de refeitório .....	—	12 250\$00	13 950\$00
	Encarregado de limpeza .....			
	Motorista .....			
	Porteiro ou fiscal .....			
	Preparador de quadros de mostruário .....			
	Ecónomo/despenseiro .....			
N	Ajudante de motorista .....	—	11 760\$00	13 450\$00
	Empregado de refeitório .....			
	Guarda ou vigilante .....			
	Contínuo (até 21 anos) .....	—	9 000\$00	10 200\$00
	Contínuo .....		11 750\$00	13 450\$00
O	Operário não especializado .....	—	(a) 10 500\$00	(a) 10 500\$00
P	Ajudante de cozinha .....	—	10 600\$00	12 100\$00
	Empregada de creche .....			
	Auxiliar de <i>contrôle</i> fabril .....	Praticante .....	8 900\$00	10 000\$00
	Auxiliar de laboratório .....			
	Classificador .....			
	Dobadeira-torcedeira .....			
	Embalador .....			
	Operador de ensaios de cabos telefónicos .....			
	Operador de ensaios eléctricos preliminares .....			
	Operador de máquinas xerocópias .....			
	Preparador de amostras .....			
	Preparador de cordões extensíveis .....			
	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos .....			
Q	Auxiliar de copa .....	—	(a) 9 600\$00	(a) 9 600\$00
	Auxiliar de cozinha .....			
	Servente de limpeza (feminino) .....			

(a) Remuneração do actual ACT [devido às limitações impostas pela alínea b) do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 121/78].

Tabela de vencimentos para aprendizes e paquetes

Idade de admissão	Anos	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano
14 anos .....	1978	5 850\$00	6 850\$00	7 350\$00	7 900\$00
14 anos .....	1979	6 000\$00	7 350\$00	7 950\$00	8 500\$00
15 anos .....	1978	6 850\$00	7 350\$00	7 900\$00	—\$—
15 anos .....	1979	7 350\$00	7 950\$00	8 500\$00	—\$—
16 anos .....	1978	7 350\$00	7 900\$00	—\$—	—\$—
16 anos .....	1979	7 950\$00	8 500\$00	—\$—	—\$—
17 anos .....	1978	7 900\$00	—\$—	—\$—	—\$—
17 anos .....	1979	8 500\$00	—\$—	—\$—	—\$—



## ANEXO II

Estrutura dos níveis de qualificação,  
de acordo com o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

Designação profissional	Escala
Nível 1 — Quadros superiores	
Director-geral .....	A
Director de divisão .....	B
Director de serviço .....	C
Técnico adjunto de direcção .....	
Nível 2 — Quadros médios	
2.1 — Técnicos administrativos	
Chefe de departamento .....	D
Técnico de departamento .....	
Chefe de serviços .....	E
Técnico de serviços .....	
Programador analista .....	
Chefe de secção .....	F
Técnico de serviço social .....	
Técnico auxiliar (diplomado) .....	
2.2 — Técnicos de produção	
Chefe de departamento .....	D
Técnico de departamento .....	
Chefe de serviços .....	E
Técnico de serviços .....	
Chefe de secção .....	F
Técnico auxiliar (diplomado) .....	
Nível 3 — Encarregados, supervisão	
Encarregado geral de manutenção .....	G
Encarregado geral de produção .....	
Encarregado-chefe .....	
Encarregado de oficina de electricidade .....	H
Encarregado de oficina de serralharia .....	
Encarregado de produção .....	I
Encarregado de sector .....	
Encarregado de refeitório ou cantina .....	
Encarregado de armazém .....	
Chefe de vigilância .....	L
Encarregado de limpeza .....	M

Designação profissional	Escala
Nível 4 — Profissionais altamente qualificados	
4.1 — Administrativos, comércio e outros	
Programador de aplicação .....	F
Maquetista arte final .....	
Técnico estagiário (diplomado) .....	J
Esteno-dactilógrafa de línguas estrangeiras .....	
Enfermeiro .....	
Enfermeira puericultora .....	
Educadora de infância .....	
Escriturário-secretário .....	
Operador de sistemas .....	
4.2 — Produção	
Desenhador projectista .....	F
Técnico estagiário (diplomado) .....	J
Programador de produção .....	
Orçamentista de cabos eléctricos .....	
Agente de métodos .....	
Analista de ensaios físico-químicos .....	
Planificador .....	
Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial .....	
Nível 5 — Profissionais qualificados	
5.1 — Administrativos	
Caixa .....	J
Escriturário .....	
Operador de informática .....	
Operador de registo de dados .....	
5.2 — Comércio	
Agente de publicidade .....	J
Promotor de vendas .....	
Conferente .....	L
5.3 — Produção	
Técnico de ensaios eléctricos .....	J
Agente de gestão de materiais .....	
Desenhador .....	
Canalizador .....	L
Carpinteiro de limpos .....	
Electromecânico de manutenção industrial .....	
Electricista-bobinador .....	
Fresador mecânico .....	
Serralheiro civil .....	
Serralheiro mecânico .....	
Soldador .....	
Torneiro mecânico .....	
Fogueiro .....	L1
Preparador de ensaios de condutores de cabos eléctricos .....	

Designação profissional	Escala
<b>Nível 6 — Profissionais semiquualificados (especializados)</b>	
<b>6.1 — Administrativos, comércio e outros</b>	
Cobrador (e empregado de serviços externos) ....	L
Auxiliar de encarregado de refeitório ou cantina Económico-despenseiro ..... Motorista ..... Cozinheiro ..... Telefonista ..... Porteiro ou fiscal .....	M
Preparador de quadros de mostruário .....	M
Contínuo ..... Empregado de refeitório ..... Ajudante de motorista ..... Guarda ou vigilante .....	N
Ajudante de cozinha ..... Empregada de creche ..... Operadora de máquinas de xerocópia ..... Preparadora de amostras .....	P
<b>6.2 — Produção</b>	
Cableador metalúrgico ..... Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte ..... Controlador de produção ..... Estanhador ..... Extrusador ..... Lubrificador ..... Operador de máquinas de armar ..... Operador de máquinas de cortar e preparar papel ..... Operador de máquinas de enfiar ..... Operador de máquinas de ensaiar ..... Operador de máquinas de isolar ..... Operador de máquinas de pintar ..... Operador de máquinas de quadrar ..... Operador de máquinas de torcer ..... Operador de máquinas de toronar e roscar ..... Operador de máquinas de trançar fios metálicos ..... Operador de máquinas de secagem eléctrica de cabos ..... Pedreiro ..... Pesador ..... Pintor ..... Prensador ..... Reparador de cabos ..... Preparador de enchimento de cabos ..... Preparador de matérias-primas ..... Processador de borracha ou plástico ..... Processador de impregnação de cabos ..... Rectificador de feiras ..... Trefilador ..... Carpinteiro de bobinas ..... Controlador de materiais ou produtos ..... Distribuidor de materiais ou produtos ..... Entregador de ferramentas, materiais ou produtos ..... Operador de autoclave ..... Operador de máquinas de bobinar ..... Pintor de bobinas ..... Trabalhador de armazém .....	M
Auxiliar de <i>contrôle</i> fabril ..... Auxiliar de laboratório ..... Classificador .....	P

Designação profissional	Escala
Dobadeira-torcedeira ..... Embalador(a) ..... Operador-ensaiador de cabos telefónicos ..... Operador de ensaios eléctricos preliminares ..... Preparador de cordões extensíveis ..... Preparador-ensaiador de cabos telefónicos .....	P
<b>Nível 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)</b>	
<b>7.1 — Administrativos, comércio e outros</b>	
Servente de limpeza (feminino) ..... Auxiliar de copa ..... Auxiliar de cozinha .....	Q
<b>7.2 — Produção</b>	
Operário não especializado .....	O
<b>A — Praticantes e aprendizes</b>	
<b>A.1 — Praticantes administrativos</b>	
Praticante ..... Estagiário .....	R
<b>A.2 — Praticantes de comércio</b>	
Praticante .....	R
<b>A.3 — Praticantes de produção</b>	
Praticante ..... Estagiário ..... Tirolinante .....	R
<b>A.4 — Aprendizes de produção (e pacotes)</b>	
Aprendizes (e pacotes) .....	S

### ANEXO III

Definição de funções inerentes às designações profissionais introduzidas nas presentes tabelas

*Auxiliar de encarregado de refeitório ou cantina.* — Trabalhador que auxilia o encarregado de refeitório ou cantina na sua missão e tarefas, competindo-lhe ainda o desempenho de tarefas específicas por este determinadas. (É eliminada a actual categoria de auxiliar de encarregado de refeitório, bem como a sua definição de funções.)

*Chefe de secção.* — Trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins. (Substitui a actual definição de funções de chefe de secção.)

*Director de divisão.* — (Substitui a designação de director de sector ou divisão, mantendo a mesma definição de funções da categoria que agora se elimina.)

**Ecónomo/despenseiro.** — Trabalhador que armazena, observa e distribui géneros alimentícios; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com o discriminado nas encomendas; arruma-os nos frigoríficos, prateleiras, etc., cuidando da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos e verifica periodicamente as existências.

Compete-lhe ainda todo o movimento inerente ao *contrôle* das refeições. (É eliminada a actual categoria de despenseiro.)

**Encarregado de armazém.** — (Definição constante no ACT relativa à categoria de fiel de armazém que é agora extinta.)

**Encarregado-chefe.** — Profissional que, de acordo com o organigrama da empresa, dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

**Encarregado de oficina de electricidade.** — (Definição de funções constante no ACT relativa à categoria de encarregado de electricista que é agora extinta.)

**Encarregado de oficina de serralharia.** — (Definição de funções constante no ACT relativa à categoria de encarregado de serralharia que é agora eliminada.)

**Encarregado de refeitório ou cantina.** — (Substitui a designação de encarregado de refeitório, mantendo a mesma definição de funções da categoria eliminada.)

**Operador de registo de dados.** — Recebe e controla os dados recebidos em suportes físicos e transfere-os para suportes técnicos em máquinas apropriadas, de acordo com instruções específicas. Procede ao arquivo dos suportes físicos de dados e colabora na edição dos resultados.

**Programador-analista.** — É o trabalhador que a partir dos cadernos de encargos e relatórios de concepção do sistema em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior define dados, resultados e processamento que melhor correspondam aos objectivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

**Programador de aplicação.** — Estabelece os programas-fonte que se destinam a instruir a acção do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordigramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

**Operador de sistema.** — De acordo com instruções recebidas controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo

as máquinas com os materiais necessários à execução dos programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação. Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o *contrôle* e conservação dos suportes técnicos de informação.

**Serralheiro civil.** — Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Pela Cel-Cat — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)  
Eduardo Rebelo.  
Alexandre Manuel R. Gonçalves.

Pela Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes:

Diamantino Barata Nunes.  
Luís Valadas Ribeiro.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos:

José Manuel Jerónimo Teixeira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Garagens, Postos de Abastecimento e Oficinas Correlativas do Centro e Sul:

José Manuel Jerónimo Teixeira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul:

José Manuel Jerónimo Teixeira.

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

José Manuel Jerónimo Teixeira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil do Distrito de Lisboa:

José Manuel Jerónimo Teixeira.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito de Lisboa:

José Manuel Jerónimo Teixeira.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas:

Artur Ernesto dos Santos Amorim.

Pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório:

Diamantino Barata Nunes.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

José Manuel Jerónimo Teixeira.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

José Manuel Jerónimo Teixeira.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

António Henrique F. M. Catalão.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

José Manuel Jerónimo Teixeira.

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Sul e Ilhas Adjacentes:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Lisboa:

Luís Manuel Teixeira Queiroz.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

Nuno Pereira Campos.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Oficinas Correlativas do Distrito de Lisboa:

João Manuel Miguel e Silva.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros da Zona Sul:

*Artur Ernesto dos Santos Amorim.*

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:

*José Manuel Jerónimo Teixeira.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

*(Assinatura ilegível.)*

### **Declaração**

A Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes declara que outorga o texto final do ACT Cel-Cat em nome dos seus sindicatos federados:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Lisboa;

e ainda pela Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório em representação dos seus sindicatos federados:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

Lisboa, 27 de Novembro de 1978.

Pelo Secretariado da Federação:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 3 de Janeiro de 1979, a fl. 7 do livro n.º 2, com o n.º 3/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### ALTERAÇÕES

#### SINDICATO DOS OPERÁRIOS CORTICEIROS DO NORTE

(Estatutos publ. no supl. ao «Diário do Governo, n.º 191, 3.ª série, de 20 de Agosto de 1975)

##### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

###### ARTIGO 13.º

1 — Os pedidos de filiação serão efectuados mediante proposta do interessado, fornecida pelo Sindicato, autenticada por um delegado sindical ou dois associados, acompanhada de duas fotografias tipo passe e o bilhete de identidade, cédula pessoal ou outro documento de identificação.

2 — Os pedidos de filiação serão examinados e aprovados pela direcção do Sindicato.

3 — Ao novo associado é distribuído, gratuitamente, um exemplar dos estatutos e o respectivo cartão de sócio.

4 — No caso de a direcção recusar a inscrição, a deliberação respectiva e as razões da mesma deverão ser comunicadas ao interessado, por meio de carta registada com aviso de recepção, no prazo de cinco dias após a deliberação.

5 — Dentro dos oito dias seguintes ao do recebimento da comunicação a que se refere o número anterior, o interessado pode interpor recurso para a assembleia geral, devendo, no pedido de recurso, alegar as razões que tiver por convenientes, juntar documentos e indicar até cinco testemunhas, sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

6 — O pedido de recurso é entregue na sede do Sindicato, contra recibo, e a direcção remetê-lo-á à mesa da assembleia geral, dentro de cinco dias, acompanhado dos elementos que entenda convenientes.

7 — O julgamento do recurso será feito pela assembleia geral na primeira sessão que realizar após a data da recepção, salvo se for eleitoral, devendo ser convocada para aquele fim, se nenhuma outra estiver prevista para dentro dos sessenta dias imediatos.

###### ARTIGO 14.º

A quotização mensal é de 1% das retribuições ilíquidas mensais, com excepção dos subsídios pagos pela entidade patronal, com arredondamento para a unidade de escudo superior ou inferior, conforme o montante da quotização seja igual ou superior ou inferior a \$50.

§ único. Os sócios deverão efectuar o pagamento das suas quotas na sede do Sindicato, sem embargo de qualquer acordo que estabeleça forma diferente de cobrança.

###### ARTIGO 15.º

Estão isentos de pagamento de quotas os sócios que deixaram de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, acidente de trabalho, cumprimento de serviço militar obrigatório e desemprego, durante o período em que se mantiverem nas referidas situações.

###### ARTIGO 16.º

Mantêm a qualidade de sócios com os inerentes direitos e obrigações todos os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma.

§ único. A quota mensal a pagar pelos sócios na situação anteriormente definida, será de 0,5% sobre o montante da respectiva pensão.

###### ARTIGO 20.º

São deveres dos associados:

- a) .....
- i) Comunicar ao Sindicato, no prazo de quinze dias, a mudança de residência e de entidade patronal, a reforma por invalidez ou velhice, os impedimentos por doença, serviço militar obrigatório e desemprego.

###### ARTIGO 22.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tem uma mesa constituída por três associados eleitos.

§ único. Os membros da mesa da assembleia geral decidirão, na primeira reunião que efectuarem, a forma de substituição de qualquer dos seus membros que se venha a demitir.

###### ARTIGO 23.º

Compete em especial à assembleia geral:

- a) Aprovar anualmente o relatório de contas e o orçamento da direcção, bem como qualquer orçamento suplementar, quando necessário;
- i) Declarar a greve.

#### ARTIGO 26.º

A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, na sua falta ou impedimento, por um dos secretários, através de anúncio afixado naquela sede, com a antecedência mínima de cinco dias, e ainda através da distribuição de circulares convocatórias.

#### ARTIGO 27.º

As assembleias gerais extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do artigo 25.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes pelo que será feita uma chamada no início da reunião pela ordem por que constam os nomes no requerimento, a qual será repetida meia hora depois em relação aos nomes em falta.

§ único. Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes pelo menos dois terços dos sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia antes de decorridos três meses sobre a data da reunião não realizada.

#### ARTIGO 31.º

Compete em especial aos secretários:

- a) .....
- f) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto deliberativo e sem poder interferir nos trabalhos da direcção;
- g) Suprir os impedimentos do presidente.

#### ARTIGO 34.º

A direcção compete, em especial:

- a) .....
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de contas, o orçamento para o ano seguinte, bem como qualquer orçamento suplementar;
- e) .....
- f) Dar execução às deliberações tomadas em assembleia geral e às determinações da respectiva mesa, tomadas nos termos dos estatutos;
- g) .....
- h) Propor à assembleia geral a atribuição de subsídios especiais para trabalhadores, destinados a compensar a falta de retribuição, por prisão ou outro motivo decorrente da sua acção ou defesa dos direitos do Sindicato e dos trabalhadores associados, ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical;
- i) Exercer o poder disciplinar sobre os empregados do Sindicato, ficando a pena de despedimento na dependência de deliberação da assembleia geral.

#### ARTIGO 43.º

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios que tenham pago as suas quotas até dois meses anteriores à data da marcação das eleições e que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Os membros da assembleia geral e da direcção serão eleitos por listas de dezanove nomes de sócios do Sindicato, sendo três para a assembleia geral como efectivos e outros tantos como suplentes, oito efectivos para a direcção e cinco suplentes.

3 — A eleição é por voto universal e secreto na sede do Sindicato ou noutros locais a designar na convocatória.

4 — Para garantir a inviolabilidade do sigilo do voto, as listas serão impressas pela mesma tipografia, em idêntico papel e impressão e com o formato de 15 cm×15 cm.

5 — Cada lista conterà os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia e direcção e seus suplentes.

6 — As listas serão distribuídas no local e dia das eleições.

7 — A divulgação de todas as listas concorrentes será feita conjuntamente em circulares originárias do Sindicato e enviadas aos associados, até oito dias antes da data das eleições.

8 — As listas e as circulares referidas nos números anteriores serão a expensas do Sindicato.

#### ARTIGO 48.º

1 — As eleições devem ser marcadas com um mínimo de sessenta dias de antecedência e devem ter lugar até ao fim do segundo trimestre do ano que termina o mandato dos corpos gerentes a substituir.

2 — Até trinta dias antes da data designada para as eleições, os proponentes das listas deverão apresentá-las à mesa da assembleia geral na sede ou na secretaria do Sindicato, contra recibo.

#### ARTIGO 50.º

A mesa da assembleia geral compete a marcação do dia das eleições, que fará anunciar com a antecedência de cinquenta dias do dia designado para as mesmas:

- a) Pela publicação de anúncio em um dos jornais mais lidos na área da sede do Sindicato;
- b) .....
- c) Pela emissão e distribuição de circulares convocatórias.

São revogados os artigos 71.º, 73.º e 74.º

A Direcção:

O Presidente:

*Cândido Oliveira Couto.*

O Secretário:

*Manuel Mendes Pereira.*

O Tesoureiro:

*Augusto Reis do Espírito.*

Os Vogais:

*Joaquim Alves dos Santos Amorim.*

*Paulo Renato Pereira da Silva.*

*Manuel Ferreira Pinto.*

*Sérgio Daniel Pascoal Borges.*

*Camilo Sousa Moreira.*

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

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

## CONSTITUIÇÃO

### ALIS — ASSOCIAÇÃO LIVRE DE SUINICULTORES

#### ESTATUTOS

##### CAPÍTULO I

##### Denominação, sede e fins da Alis

###### ARTIGO 1.º

A Alis — Associação Livre de Suinicultores é uma associação patronal de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei, resultando da transformação estatutária da associação empresarial que a antecedeu.

###### ARTIGO 2.º

A Associação tem a sua sede na Rua de José Joaquim Marques, 28-30, no Montijo, podendo estabelecer delegações em qualquer local do território nacional.

###### ARTIGO 3.º

A Alis tem por fim o estudo, promoção e defesa dos interesses relativos à suinicultura, competindo-lhe para tanto promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico e social.

##### CAPÍTULO II

##### Dos sócios

###### ARTIGO 4.º

1 — Podem ser sócios da Alis todas as pessoas singulares ou colectivas que directamente exerçam a actividade pecuária a que se refere o artigo anterior.

2 — A admissão dos sócios é da competência da direcção, com recurso à assembleia geral.

###### ARTIGO 5.º

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Utilizar todos os serviços da Associação nas condições que forem estabelecidas pela direcção;
- f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias atribuídos pela Alis.

§ único. Ficam impedidos de ser votados para os corpos gerentes os associados que simultaneamente exercerem as actividades de suinicultores e industriais de salsicharia.

###### ARTIGO 6.º

São deveres dos sócios:

- a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia geral;
- b) Exercer gratuitamente os cargos associativos para que forem eleitos ou designados de harmonia com os presentes estatutos;
- c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Alis;
- e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos.

###### ARTIGO 7.º

1 — Perdem a qualidade de sócios:

- a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Alis ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- b) Os que tendo em débito mais de seis meses de quotas não liquidarem tal débito no prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;
- c) Os que se recusarem a cumprir os seus deveres de associado sem os motivos justificados pela letra ou pelo espírito dos presentes estatutos;
- d) Os que forem legalmente inibidos de dispor e de administrar os seus bens ou que tenham cometido crime ou acto infamante que implique a suspensão de direitos civis;
- e) Os que transferirem para outros os benefícios exclusivos dos sócios.

2 — Da deliberação que determinar a exclusão cabe sempre recurso para a assembleia geral e para os tribunais, nos termos da lei.

3 — O sócio excluído perde o direito ao património social.

4 — Nenhum sócio será excluído sem que previamente tenha sido ouvido pela direcção acerca do assunto que serviu de base ao respectivo processo.

##### CAPÍTULO III

##### Administração e funcionamento

##### SECÇÃO I

##### Dos órgãos administrativos

###### ARTIGO 8.º

São órgãos administrativos da Alis a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### ARTIGO 9.º

- 1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal serão eleitos por um ano.
- 2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas.
- 3 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

#### ARTIGO 10.º

- 1 — Todos os cargos electivos são gratuitos.
- 2 — Em qualquer dos órgãos administrativos cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de desempate.

### SECÇÃO II

#### Da assembleia geral

#### ARTIGO 11.º

- 1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário, cargos distribuídos pelos eleitos nos termos do n.º 3 do artigo 19.º
- 2 — Incumbe ao presidente convocar as reuniões da assembleia e dirigir os respectivos trabalhos.
- 3 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente, elaborar as actas e substituir o presidente nos seus impedimentos.

#### ARTIGO 12.º

##### Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;
- b) Fixar as quotas a pagar pelos sócios;
- c) Apreçar os relatórios e contas da direcção, bem como quaisquer actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que lhe estejam affectos nos termos da lei;
- e) Destituir um ou mais órgãos administrativos da Associação, devendo, sempre que o faça, designar desde logo a comissão directiva, a quem será conferido mandato para realização de eleições com fixação do respectivo prazo.

#### ARTIGO 13.º

- 1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente até ao fim do 1.º trimestre de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e para proceder à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior quando tal deva ter lugar.
- 2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julgarem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de pelo menos 10 % dos sócios, ou 200 sócios, quando o seu número total ultrapasse 2000.

#### ARTIGO 14.º

- 1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos sócios com antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.
- 2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os sócios estiverem presentes e todos concordarem com o aditamento.

#### ARTIGO 15.º

- 1 — A assembleia geral somente poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que esteja presente pelo menos metade dos sócios.
- 2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

#### ARTIGO 16.º

- 1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos sócios presentes.
- 2 — Cada sócio terá um voto, não se podendo fazer representar.
- 3 — As decisões sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### ARTIGO 17.º

A representação e gerência associativa são confiadas a uma direcção composta por um presidente, um secretário, um tesoureiro e seis vogais.

#### ARTIGO 18.º

##### Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo ou fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Alis;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Alis e à defesa do respectivo sector da actividade pecuária.

#### ARTIGO 19.º

- 1 — A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.
- 3 — Na primeira reunião após a posse, os membros da direcção distribuirão entre si os cargos de presidente, secretário e tesoureiro.

#### ARTIGO 20.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente ou do tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

#### ARTIGO 21.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

#### ARTIGO 22.º

##### Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços da tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

#### ARTIGO 23.º

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário e nos mais termos e condições dos n.ºs 1 e 2 do artigo 19.º



## CAPÍTULO IV

### Disposições gerais

#### ARTIGO 24.º

O ano social coincide com o ano civil.

#### ARTIGO 25.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas dos sócios;
- b) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

#### ARTIGO 26.º

1 — A Alis dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartos do número total de associados no uso dos seus direitos sociais.

2 — A assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Alis.

## CAPÍTULO V

### Disposição transitória

#### ARTIGO 27.º

1 — Com a aprovação destes estatutos ficam ratificados todos os actos de gestão praticados pelos corpos administrativos da Alis, desde a sua constituição até ao presente, continuando em exercício até final do seu mandato os que actualmente se acham em funções.

2 — É expressamente confirmado e ratificado o sistema de quotização em vigor.

Pela Direcção:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

# ASSOCIAÇÃO NACIONAL DO ESTETICISMO PROFISSIONAL (ANEP)

## ESTATUTOS

### CAPÍTULO I

#### Denominação, sede, âmbito e fins

##### ARTIGO 1.º

#### Denominação, duração e sede

É constituída a ANEP, Associação Nacional do Esteticismo Profissional, nos termos aplicáveis na lei, com início na presente data, para vigorar por tempo indeterminado e sem fins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos.

§ 1.º A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo criar delegações em qualquer parte do País.

§ 2.º A criação, estrutura e funcionamento das delegações depende da prévia aprovação em assembleia geral.

##### ARTIGO 2.º

#### Âmbito de representação

§ 1.º A ANEP é constituída pelas empresas singulares ou colectivas, que nela se inscrevam, e que no território metropolitano e insular exerçam ou venham a exercer a actividade de esteticismo, massagista e afins.

§ 3.º São consideradas actividades afins do sector do esteticismo aquelas que digam respeito ao embelezamento das mãos e dos pés.

##### ARTIGO 3.º

#### Objecto genérico

A Associação tem por objectivo:

- a) A defesa da livre iniciativa e da liberdade empresarial através da livre associação, como melhor forma de se alcançar a justiça e o progresso social;
- b) A representação, o estudo e a defesa dos interesses morais, económicos e sociais dos associados;
- c) A promoção, em termos de estruturação, capacidade e qualidade, dos sectores que representa, a fim de participar no desenvolvimento técnico, económico e social do País;
- d) Discutir e aprovar os acordos de contratação laboral, em todo o seu âmbito, inclusive na definição das atribuições dos trabalhadores;
- e) Propor e participar junto dos departamentos oficiais na definição da política do sector;
- f) Propor e participar na definição das características dos estabelecimentos, suas condições de trabalho e segurança;
- g) Participar na definição da política de crédito, inclusive fixação de taxas, que se relacione com o desenvolvimento geral dos membros da Associação;
- h) Participar na definição da política e na gestão dos fundos sociais para os quais os associados hajam contribuído;
- i) Representar os associados junto dos organismos oficiais ou profissionais de interesse para a Associação e seus membros;
- j) Promover soluções colectivas em questões de interesse geral relativas ao bem-estar da humanidade e ao ambiente;
- k) Integrar-se em organizações de grau superior (uniões, federações, confederações ou outras) de interesse para a Associação;
- l) Representar os associados em reclamações de natureza fiscal e participar na elaboração de normas contabilísticas integradas no plano nacional de contas;
- m) Recolher e divulgar os elementos indispensáveis à realização dos fins da Associação, salvaguardando os aspectos individuais;
- n) Contribuir activamente para a montagem e gestão de um centro de formação profissional, integrado no sector do penteado, arte e beleza;
- o) Assegurar, através das associações dos cabeleireiros, a passagem dos benefícios da segurança social, con-

forme o previsto na Portaria n.º 234/74, de 29 de Março, no seu ponto 6;

- q) Desenvolver uma acção profunda junto do Ministério do Trabalho com vista a que todas as profissionais representadas por esta Associação tenham a sua carreira profissional;
- r) Colaborar estreitamente com a Cabicoop — Cooperativa dos Profissionais Barbeiros e Cabeleireiros, com vista a que os seus representantes possam usufruir dos benefícios dessa Cooperativa;
- s) Filial-se nas federações estrangeiras desde que tenham afinidade com a Associação.

### CAPÍTULO II

#### Dos associados

##### ARTIGO 4.º

#### Admissões

1 — Podem inscrever-se na ANEP as entidades cuja representação lhe compete nos termos do artigo 2.º, mas os empresários que não empreguem trabalhadores não poderão intervir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.

§ 1.º A admissão de sócios far-se-á a pedido dos interessados, por deliberação da direcção.

§ 2.º Os pedidos de admissão serão instruídos com os elementos necessários à identificação da empresa e dos seus representantes, e a demonstração de que o interessado cumpriu as obrigações legais relacionadas com o exercício da sua actividade respectiva.

§ 3.º Da resolução da direcção haverá recurso para o conselho fiscal e, da que este proferir, para a primeira assembleia geral que se realizar.

2 — Não podem, designadamente, ser admitidos como sócios:

- a) Os falidos;
- b) As pessoas responsáveis pela falência fraudulenta de quaisquer sociedades e os sócios das mesmas;
- c) Os que tenham tido qualquer responsabilidade em factos determinantes da exclusão ou suspensão, enquanto esta durar, de qualquer associado, e bem assim as empresas de que as mesmas pessoas façam parte.

3 — Excluem-se do disposto na última parte da alínea b) do número anterior os sócios comanditários de sociedades em comandita e os de sociedades anónimas ou por quotas, se não exerciam a gerência ou administração à data da declaração da falência ou tiverem sido libertos de qualquer responsabilidade por esta última.

4 — Poderão fixar-se em regulamento interno, a aprovar pelo conselho fiscal, os documentos e elementos que os interessados devem apresentar para a comprovação dos requisitos estabelecidos neste artigo; mas a direcção terá sempre a faculdade de exigir as informações e elementos complementares que entenda convenientes.

##### ARTIGO 5.º

#### Actualização das inscrições

1 — A inscrição dos sócios deverá actualizar-se sempre que o justifiquem quaisquer alterações verificadas nas próprias empresas ou nos seus meios de acção.

2 — Os sócios são obrigados, sob pena de exclusão, a participar à ANEP, nos quinze dias posteriores à data da sua ocorrência, as alterações a que se refere o número anterior.

##### ARTIGO 6.º

#### Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;

- b) Eleger e ser eleito para os órgãos da ANEP;
- c) Beneficiar, em termos de perfeita igualdade com os demais sócios, de todas as iniciativas da ANEP;
- d) Usufruir dos fundos constituídos pela ANEP de acordo com os regulamentos que vierem a ser aprovados;
- e) Utilizar, nos termos regulamentares, os serviços da ANEP;
- f) Examinar a escrituração e as contas da ANEP nas épocas e nas condições estabelecidas pela lei e pelos estatutos;
- g) Exercer todos os demais direitos que para eles resultem dos presentes estatutos e dos regulamentos da ANEP.

2 — Os sócios da ANEP, para terem direito, em assembleia geral, a apresentar moções, e votá-las, bem como eleger e serem eleitos para os órgãos da ANEP, terão que exhibir ao presidente da mesa da assembleia, e no acto de votar, a sua carteira profissional, título passado pelo Ministério do Trabalho, conforme regulamento aprovado em 27 de Outubro de 1970, ou na sua falta exhibirem documento bastante, emitido pela entidade competente, em como se encontram na situação de espera, para prestarem provas de aptidão para a passagem da carteira, ou que já prestaram essas provas e ainda lhes não foi entregue pelo Ministério do Trabalho a respectiva carteira.

#### ARTIGO 7.º

##### Obrigações dos associados

Constituem deveres dos sócios:

- a) Pagar, de uma só vez, a jóia de admissão;
- b) Pagar a quota estabelecida;
- c) Contribuir financeiramente nos termos previstos em regulamentos aprovados pela assembleia geral;
- d) Desempenhar os cargos para que forem eleitos;
- e) Cumprir rigorosamente e fiscalizar o cumprimento dos preceitos legais, e regulamentos aplicáveis à prestação de serviços de esteticistas, massagistas e afins, incluindo os emanados da ANEP, e participar aos órgãos competentes da ANEP todas as infracções de que tenham conhecimento, em especial as que afectem a responsabilidade colectiva dos associados ou os seus interesses comuns;
- f) Cumprir as disposições estatutárias e regulamentares bem como os compromissos assumidos em sua representação pela ANEP;
- g) Acatar as resoluções dos órgãos da ANEP;
- h) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhes sejam solicitados para a boa realização dos fins sociais.

#### ARTIGO 8.º

##### Suspensão de associado

São suspensos dos direitos de associado:

- a) Os que durante três meses consecutivos deixarem de pagar as suas quotas;
- b) Os sócios que, depois de avisados, não cumprirem o disposto na alínea h) do artigo anterior;
- c) Os sócios que por quaisquer motivos alheios ao funcionamento normal das empresas sejam substituídos na sua administração ou gerência por indivíduos estranhos aos respectivos proprietários.

§ único. Os sócios em situação de suspensos não poderão usar de direitos sociais enquanto durar a suspensão.

#### ARTIGO 9.º

##### Exclusão de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que se demitirem;
- b) Os que sejam irradiados por incumprimento dos seus deveres;
- c) Os que deixem de satisfazer as condições exigidas para a admissão;

- d) Os que forem condenados por crime infamante susceptível de afectar o prestígio da ANEP do sector;
- e) Os que reinvidam em actos graves de concorrência desleal ou na infracção de disposições e normas fundamentais a que se encontre sujeita a actividade;
- f) Os que, por qualquer forma, lancem dolosamente des- crédito sobre a ANEP ou sobre os seus associados;
- g) Os que, decorridos seis meses sem o pagamento das quotas correspondentes, e após notificação por carta registada com aviso de recepção, não procedam à integral liquidação no prazo de trinta dias, salvo motivo que a direcção considere justificado;
- h) Aqueles a quem a pena de exclusão for aplicada nos termos do n.º 3 do artigo 31.º

2 — A readmissão só poderá ter lugar depois da reabilitação do sócio ou comprovando-se que deixaram de verificar-se as razões determinantes da exclusão.

#### ARTIGO 10.º

##### Demissão de associado

Qualquer associado se pode demitir da ANEP por meio de carta por ele dirigida à direcção. O pedido será apreciado na primeira reunião que se siga ao seu recebimento e produzirá efeitos logo que seja comunicada ao interessado a perda de todos os seus direitos de associado.

§ 1.º A ANEP exigirá do sócio demitente as quotas dos três meses seguintes ao da comunicação de demissão.

§ 2.º O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à ANEP não terá direito de requerer as quotizações já pagas e perde o direito do património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as quotas relativas ao tempo em que foi membro da ANEP.

#### CAPÍTULO III

##### Do acto eleitoral

#### ARTIGO 11.º

##### Elegibilidade

1 — Para os órgãos da ANEP só poderão ser eleitos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sociais e que possuam os requisitos previstos no ponto 2 do artigo 6.º destes estatutos.

2 — Nenhum sócio pode ser eleito para mais de um cargo.

#### ARTIGO 12.º

##### Composição, fiscalização e funcionamento do acto eleitoral

1 — Haverá em cada capital de distrito onde a ANEP tenha mais do que trinta sócios em todo esse distrito uma mesa de voto, composta por três sócios, estabelecidos nesse distrito e nomeados pelo presidente da assembleia geral em exercício. Os três sócios que compõem a mesa elegerão entre si o presidente da mesa.

2 — Nos distritos onde não haja trinta sócios proceder-se-á à junção de dois distritos. A mesa de voto funcionará no distrito que tiver maior número de sócios inscritos.

3 — Para a fiscalização do acto eleitoral serão agregados às mesas de voto três vogais verificadores, indicados por cada lista concorrente, cabendo ao presidente da mesa a função de escrutinador.

4 — No distrito de Lisboa a mesa de voto funcionará no local onde se encontrar a sede da ANEP, ainda que provisoriamente.

5 — As mesas de voto funcionarão em simultaneidade em todas as capitais de distrito e terão um período de funcionamento de seis horas consecutivas.

#### ARTIGO 13.º

##### Cadernos eleitorais

1 — A afixação da lista de sócios, no pleno gozo dos seus direitos sociais, terá de ser feita obrigatoriamente na sede da ANEP até quarenta dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — Consideram-se ainda no pleno gozo dos seus direitos sociais, e com direito a voto no acto eleitoral, todos os sócios que no acto eleitoral preencham o requisito do ponto 2 do artigo 6.º destes estatutos, e que a sua última quota paga à ANEP se refira aos noventa dias anteriores à data em que se realize o acto eleitoral.

3 — Qualquer associado poderá, até quinze dias antes da data marcada para o acto eleitoral, reclamar por escrito da inclusão ou omissão de qualquer sócio na lista de sócios.

4 — As reclamações serão apreciadas pelo presidente da assembleia geral em exercício, nas quarenta e oito horas seguintes, com conhecimento da decisão ao sócio reclamante.

5 — A relação de sócios, depois de rectificada em função da procedência de eventuais reclamações, constituirá o caderno eleitoral, que será elaborado por distritos e distribuído pelos mesmos.

#### ARTIGO 14.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas para os órgãos associativos têm de ser subscritas pelos candidatos e por um número mínimo de trinta e oito associados, com direito a voto.

2 — Só são aceites listas que contenham a indicação das candidaturas para todos os órgãos sociais da ANEP.

3 — A apresentação das candidaturas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral em funções até às 24 horas dos trinta dias anteriores ao acto eleitoral.

4 — As candidaturas serão sempre de pessoas individuais, com indicação obrigatória da empresa a que pertencem, através da qual o candidato se acha ligado à ANEP, devendo ser subscritas pelos sócios proponentes e pelos candidatos propostos, bem como deverá ser indicado o delegado de lista.

5 — Nas candidaturas serão obrigatoriamente indicados o nome dos candidatos para os cargos de presidente da assembleia geral, direcção e conselho fiscal.

6 — Após expirado o prazo consignado no ponto 3 deste artigo, o presidente da assembleia geral, em funções, reunirá, decorridas vinte e quatro horas imediatas, com os delegados das listas candidatas, para ser verificado se as listas apresentadas estão de acordo com os estatutos.

7 — Se em qualquer lista apresentada for detectada alguma irregularidade, o delegado da respectiva lista, que se encontre em tal situação, dispõe de um prazo de quarenta e oito horas, a contar da hora em que termine a reunião prevista no número anterior, para proceder à correcção da irregularidade verificada, sob pena de a lista não poder ser considerada.

8 — A ANEP não custeará qualquer lista, nem mesmo a vencedora.

#### ARTIGO 15.º

##### Relação das candidaturas

1 — Decorridos os prazos previstos nos pontos 6 e 7 do artigo anterior, o presidente da mesa da assembleia geral, em funções, fará afixar na sede, e nas vinte e quatro horas imediatas, as listas admitidas em definitivo ao acto eleitoral.

2 — As listas serão designadas por letras, segundo a ordem alfabética da sua recepção.

3 — A partir das listas definitivas a ANEP providenciará a elaboração do boletim de voto, de acordo com as medidas da lei e em papel branco de 80 g.

4 — Os boletins de voto serão postos à disposição dos sócios na sede e capitais de distrito onde se realizar o acto eleitoral.

#### ARTIGO 16.º

##### Campanha eleitoral e votação

1 — A campanha eleitoral terá o seu início após a afixação das listas definitivas conforme o previsto no artigo anterior.

2 — A campanha eleitoral terá o seu fim quarenta e oito horas antes da hora prevista para o início do acto eleitoral.

3 — A votação será realizada por escrutínio secreto, decorrendo na sede da ANEP.

Para o distrito de Lisboa e simultaneamente em cada capital de distrito, num local a designar, obrigando-se a ANEP a divulgar esse local aos seus associados distritais, até cinco dias antes do início do acto eleitoral, através de circular ou da imprensa regional.

4 — O voto eleitoral não é permitido por procuração nem por correio.

5 — Serão considerados nulos todos os boletins de voto que se apresentem com nome ou nomes riscados, bem como os que apresentem qualquer marca estranha à impressão que não seja a de assinalar a lista a votar.

6 — No caso das pessoas colectivas, o sócio a votar terá de se munir de uma credencial da firma, onde lhe são conferidos poderes de representação para o acto eleitoral. Essa credencial ficará na posse do presidente da mesa até ao fim do acto eleitoral.

7 — Quando o votante se aproxima da mesa de voto, dirá ao presidente da mesa o seu nome, exibindo o seu cartão de sócio da ANEP, bem como a última quota paga, a fim de ser descarregado no caderno eleitoral, e depositará na mesa a sua carteira profissional ou documento equivalente, de acordo com o ponto 2 do artigo 6.º destes estatutos.

8 — O presidente da mesa entregará então ao votante um boletim de voto, que, depois de, em lugar próprio, ser devidamente preenchido pelo votante, será por este colocado na urna, sendo-lhe restituída a carteira profissional ou o documento depositado.

#### ARTIGO 17.º

##### Contagem de votos, proclamação da lista mais votada e tomada de posse

1 — Encerrado o acto eleitoral o presidente da mesa de voto procederá à contagem dos votos na presença dos vogais verificadores e dos restantes membros da mesa, sendo elaborada uma acta com os resultados apurados, devendo ser tiradas tantas cópias dessa acta quantas listas concorrentes houver e entregue uma a um vogal de cada lista concorrente.

2 — A acta com os resultados apurados, bem como os boletins de voto, incluindo os nulos, deverão ser remetidos de imediato, por correio, no caso das capitais de distrito, em carta registada e lacrada, dirigida ao presidente da assembleia geral em exercício.

3 — Recebidas todas as cartas com os resultados dos escrutínios distritais, devidamente lavrados em acta, nos termos do número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral em funções dispõe de cinco dias após o encerramento do acto eleitoral para afixar e proclamar a lista vencedora.

4 — O presidente da mesa da assembleia geral em funções, antes de afixar e proclamar a lista vencedora, terá de constituir um processo por cada lista, onde se torne bem visível todo o processo eleitoral das candidaturas, de forma a possibilitar qualquer reclamação das listas vencidas.

5 — Quaisquer listas, vencedoras ou vencidas, dispõem, nos termos da lei, de vinte dias, a contar da data da afixação, consignada no ponto 3 deste artigo, para, se assim o entenderem, e em tribunal que será sempre o da comarca de Lisboa, impugnarem o acto eleitoral.

6 — Caso não haja impugnação do acto eleitoral, os órgãos eleitos deverão tomar posse nas setenta e duas horas imediatas, ao fim do prazo previsto para a impugnação do acto eleitoral, na sede da ANEP.

#### CAPÍTULO IV

##### Dos órgãos sociais

#### ARTIGO 18.º

##### Corpos sociais

Os corpos sociais da ANEP são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho fiscal;
- c) A direcção.

#### ARTIGO 19.º

##### Duração do mandato dos titulares dos órgãos

É de três anos a duração do mandato dos titulares dos órgãos, não podendo, no entanto, os membros efectivos do conselho fiscal e da direcção ser reeleitos para mais de dois mandatos consecutivos.

## ARTIGO 20.º

### Exercício de cargos

1 — Os sócios exercerão pessoal e gratuitamente os cargos para que tenham sido eleitos.

2 — Tratando-se de sociedade, o cargo deverá ser desempenhado por um dos seus administradores ou gerentes, que a empresa livremente designará, respeitando-se o ponto 2 do artigo 6.º dos estatutos.

## ARTIGO 21.º

### Escusas

Só são de admitir como motivo de escusa dos cargos para que os sócios tenham sido eleitos a idade superior a 65 anos e a doença comprovada que torne excessivamente gravoso ou precário o exercício das funções.

## ARTIGO 22.º

### Votação

Das deliberações dos órgãos da ANEP cada um dos respectivos titulares terá direito a um voto, cabendo ao presidente, além do seu próprio, voto de desempate.

## ARTIGO 23.º

### Escrutínio secreto

As eleições, seja qual for o órgão da ANEP que a elas tenha de proceder, serão sempre feitas por escrutínio secreto.

## ARTIGO 24.º

### Composição

A assembleia geral plenária, órgão soberano da ANEP, é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

## ARTIGO 25.º

### Direito a voto

1 — A cada sócio é atribuído um voto em assembleia geral.

2 — Nenhum associado poderá votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias que lhe digam individualmente respeito, assim como no caso de conflito de interesses entre a ANEP e esse mesmo associado, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes. Respeita-se o previsto no ponto 2 do artigo 6.º destes estatutos.

## ARTIGO 26.º

### Representações

1 — As pessoas colectivas serão representadas dentro da ANEP por quem esteja credenciado para o efeito, mas em assembleias gerais essa representação deverá ter em atenção o disposto no artigo 6.º, no seu ponto 2.

2 — Os sócios em assembleia geral não podem fazer-se representar por outro sócio.

## ARTIGO 27.º

### Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Expressar a vontade geral dos associados e definir as linhas mestras de orientação por forma a acautelar e defender os legítimos interesses dos associados;
- b) Eleger trienalmente a sua mesa, o conselho fiscal e a direcção;
- c) Apreciar e votar as linhas gerais de actuação e os programas de gestão propostos pela direcção;

- d) Deliberar sobre a aprovação do relatório, balanço e contas de gerência;
- e) Destituir os corpos sociais, nomeando em sua substituição uma comissão administrativa e delegada da assembleia geral, composta por três vogais, até realização de novas eleições, a qual designará entre si um presidente e um secretário;
- f) Alterar os presentes estatutos;
- g) Deliberar sobre a dissolução da ANEP;
- h) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido devidamente convocada.

## ARTIGO 28.º

### Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente uma vez por ano até 31 de Março e extraordinariamente sempre que for convocada por iniciativa do próprio presidente da mesa, da direcção e do conselho fiscal ou de sócios no pleno gozo dos seus direitos e que representem 30 %, pelo menos, da totalidade dos membros da ANEP.

2 — A convocação da assembleia geral será feita pelo presidente, em comunicação dirigida a todos os associados, com indicação da data, do local e da ordem dos trabalhos, ou publicada em dois jornais diários das cidades de Lisboa e Porto, com, pelo menos, oito dias de antecedência.

3 — A assembleia geral só poderá deliberar, em primeira convocação, desde que se verifique a presença de metade, pelo menos, dos associados que nela tenham assento; em segunda convocação, e salvo o disposto no n.º 3 do artigo 29.º, a assembleia funcionará, seja qual for o número de sócios presentes ou representados, meia hora após a primeira convocação.

## ARTIGO 29.º

### Votos necessários para as deliberações

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, respeitando-se o ponto 2 do artigo 6.º dos estatutos.

2 — Exigem maioria não inferior a três quartos dos associados presentes as deliberações que tenham por objecto a alteração dos estatutos.

3 — As deliberações sobre dissolução e liquidação da ANEP requerem o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de todos os associados.

## ARTIGO 30.º

### Mesa da assembleia

1 — A mesa da assembleia geral, que presidirá, é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um 2.º secretário.

2 — Faltando à reunião da assembleia, os membros da mesa serão nela substituídos:

- a) O presidente pelo vice-presidente ou, se este faltar também, pelo sócio que a assembleia geral designar;
- b) Os secretários por sócios para o efeito convidados por quem preside à sessão.

## ARTIGO 31.º

### Atribuições do presidente e dos secretários

1 — Incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões e dirigir os trabalhos da assembleia, na conformidade da lei e dos presentes estatutos;
- b) Promover a elaboração e aprovação das actas e assiná-las conjuntamente com os secretários;
- c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia;
- d) Dar posse aos sócios eleitos para os órgãos sociais.

2 — Os secretários coadjuvarão o presidente no desempenho das suas funções, redigirão as actas e prepararão, em geral, todo o expediente a cargo da mesa.

## CAPÍTULO V

### Do conselho fiscal

#### ARTIGO 32.º

##### Constituição

O conselho fiscal é constituído por três elementos efectivos, sendo um presidente e dois vogais.

#### ARTIGO 33.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- Sancionar as deliberações da direcção sobre a aplicação de fundos;
- Propor à assembleia geral alterações, reformas ou aditamentos a estes estatutos;
- Julgar os recursos interpostos dos actos da direcção nos termos dos estatutos;
- Resolver os casos omissos nos regulamentos internos e de harmonia com as disposições legais em vigor;
- Fiscalizar os actos da direcção;
- Examinar periodicamente a contabilidade da ANEP;
- Apreciar e aprovar ou reprová-lo, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento ordinário para o ano seguinte e, até 30 de Novembro, os orçamentos suplementares;
- Apreciar e aprovar ou reprová-lo os relatórios e contas de gerência;
- Apreciar e sancionar ou não a exclusão dos sócios proposta pela direcção.

#### ARTIGO 34.º

##### Recurso

Das deliberações do conselho fiscal cabe sempre recurso para a assembleia geral.

#### ARTIGO 35.º

##### Reuniões

O conselho fiscal reunirá ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que o seu presidente o convoque a pedido da direcção.

§ 1.º O presidente do conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção, mas não terá voto deliberativo.

§ 2.º No funcionamento do conselho fiscal observar-se-ão, com as necessárias adaptações, as regras previstas para a assembleia geral.

## CAPÍTULO VI

### Da direcção

#### ARTIGO 36.º

##### Composições

A direcção é composta por cinco membros efectivos, sendo um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais.

§ único. No impedimento do presidente a sua substituição competirá sucessivamente ao secretário e ao tesoureiro. No impedimento definitivo desses três elementos a assembleia geral deverá proceder à necessária eleição de novos corpos gerentes.

#### ARTIGO 37.º

##### Competência

Compete à direcção:

- Representar a ANEP em juízo e fora dele, podendo, no entanto, delegar esses poderes no seu presidente e, no seu impedimento, num dos outros membros efectivos;
- Fixar os montantes da jóia de admissão e quotas a pagar pelos associados;

- Zelar pela defesa dos interesses da ANEP;
- Criar, organizar e superintender em todos os serviços da Associação, elaborando os regulamentos internos que forem indispensáveis;
- Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- Apresentar ao conselho fiscal, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento ordinário para o ano seguinte e, até 30 de Novembro, os orçamentos suplementares;
- Apresentar à assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, os relatórios da direcção e o parecer do conselho fiscal e as contas do exercício para apreciação e votação;
- Solicitar a convocação da assembleia geral para apreciação de quaisquer propostas que se mostrem indispensáveis;
- Deliberar sobre a admissão e suspensão dos sócios, nos termos estatutários;
- Propor ao conselho fiscal a exclusão de sócios, nos termos estatutários;
- Contratar e rescindir os contratos com quaisquer profissionais que sejam necessários para os serviços permanentes da ANEP, estabelecendo as respectivas retribuições;
- Praticar todos os actos que forem julgados convenientes à realização dos fins da ANEP e à defesa dos interesses dos seus associados;
- Contratar e rescindir livremente os contratos dos consultores e assessores técnicos que julgue conveniente;
- Ajustar convenções colectivas de trabalho com os correspondentes sindicatos.

#### ARTIGO 38.º

##### Funções do presidente

Incumbe especialmente ao presidente:

- Convocar as reuniões da direcção e dirigir os respectivos trabalhos;
- Executar ou fazer executar as deliberações da direcção;
- Assinar a correspondência oficial e os termos de abertura e encerramento dos livros de actas da direcção e rubricar todos os livros de tesouraria;
- Assinar, conjuntamente com o secretário e o tesoureiro, as actas das sessões da direcção depois de aprovadas;
- Assinar, conjuntamente com o tesoureiro, cheques e ordens de pagamento, visando todos os documentos de receita e despesa;
- Despachar todos os assuntos que não possam aguardar a reunião da direcção;
- Representar a direcção em juízo e fora dele, nos termos estatutários.

#### ARTIGO 39.º

##### Funções do secretário

Incumbe ao secretário lavrar as actas das reuniões da direcção e fazê-las assinar pelos restantes membros e elaborar o relatório anual das actividades.

#### ARTIGO 40.º

##### Funções do tesoureiro

Incumbe ao tesoureiro:

- Atracar e proceder ao imediato depósito de todas as receitas da ANEP e efectuar o pagamento de todas as despesas, mediante documento visado pelo presidente;
- Superintender na contabilidade, organizando os balanços e procedendo ao fecho das contas;
- Apresentar mensalmente à direcção um balancete de receita e despesa;
- Organizar o cadastro de todos os bens da ANEP mantendo-o actualizado e sob a sua guarda e responsabilidade;
- Superintender no serviço de cobrança das quotas.

#### ARTIGO 41.º

##### Reuniões da direcção

A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e obrigatoriamente uma vez por quinzena, exarando-se sempre em livro próprio as decisões tomadas.

#### ARTIGO 42.º

##### Votação

A direcção pode deliberar desde que estejam presentes dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### ARTIGO 43.º

##### Deliberações

As deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

#### ARTIGO 44.º

##### Obrigações e responsabilidade da direcção

Para obrigar a ANEP são apenas necessárias as assinaturas de dois membros da direcção.

§ 1.º Todos os documentos relativos a numerários e contas deverão ser sempre assinados pelo tesoureiro.

§ 2.º Os membros da direcção respondem solidariamente por todos os actos cometidos no exercício das suas funções que impliquem responsabilidade para a ANEP.

§ 3.º Ficam isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham expressamente feito exarar em acta o seu voto de discordância quanto às deliberações originárias da responsabilidade da ANEP.

§ 4.º Ficam igualmente isentos de responsabilidade os que, não tendo participado nas reuniões acima referidas, façam consignar em acta a sua discordância na primeira reunião a que compareçam.

§ 5.º A consignação na acta do voto expresso de discordância, referido nos parágrafos anteriores, não pode ser recusada em caso algum.

### CAPÍTULO VI

#### Regime financeiro

#### ARTIGO 45.º

##### Exercício

O exercício anual corresponde ao ano civil.

#### ARTIGO 46.º

##### Receltas

Constituem receltas da ANEP:

- a) As jóias;
- b) As quotas;
- c) Os juros de fundos capitalizados;
- d) Quaisquer receltas que legalmente lhe venham a ser atribuídas ou que a direcção crie dentro dos limites da sua competência.

#### ARTIGO 47.º

##### Depósitos e levantamentos

Os valores monetários serão depositados em estabelecimentos bancários, não podendo estar em cofre mais do que o indispensável para fazer face às despesas quotidianas, até ao limite máximo de 10 000\$.

§ único. Os levantamentos serão efectuados por meio de ordens assinadas pelo tesoureiro e por outro membro da direcção. No impedimento do tesoureiro assinará o vogal que o mesmo designar.

#### ARTIGO 48.º

##### Despesas

As despesas da ANEP são as que resultarem do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos e todas as indispensáveis para a completa realização dos seus fins.

#### ARTIGO 49.º

##### Constituição de fundos

Do saldo da gerência sairão percentagens nunca inferiores a 10 % para o fundo de reserva e 10 % para o fundo de obras e iniciativas sociais. O remanescente será afecto ao fundo social.

#### ARTIGO 50.º

##### Do relatório e contas

O relatório e contas de gerência deverão ser afixados na sede durante os oito dias que antecedem a respectiva assembleia geral.

### CAPÍTULO VII

#### Da disciplina

#### ARTIGO 51.º

##### Penalidades

As infracções às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos que venham a vigorar, bem como às deliberações dos corpos sociais da ANEP são aplicadas as seguintes penalidades:

- 1) Advertência registada;
- 2) Suspensão da qualidade de sócio pelo período de três meses;
- 3) Exclusão.

§ único. As penas disciplinares serão impostas em função da gravidade e reincidência.

#### ARTIGO 52.º

##### Responsabilidades nas sanções

As empresas são solidariamente responsáveis pelos actos praticados pelos seus representantes ou empregados, quando eles tenham agido nessa qualidade ou no interesse delas, salvo prova de que procederam contra ordem da administração.

#### ARTIGO 53.º

##### Competência

Compete à direcção organizar ou mandar organizar pelos serviços competentes todos os processos destinados à apreciação e julgamento das infracções disciplinares.

#### ARTIGO 54.º

##### Notificação do arguido

Nenhuma penalidade pode ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de quinze dias, que em casos excepcionais poderá ser prorrogado, e sem que dela, quando apresentada em tempo competente, e das provas produzidas se haja tomado inteiro conhecimento.

#### ARTIGO 55.º

##### Recurso

Cabe sempre recurso para o conselho fiscal e deste para a assembleia geral das deliberações da direcção que apliquem penalidades aos associados ou de qualquer maneira os prejudiquem.

#### **ARTIGO 56.º**

##### **Prazo para o recurso**

Os recursos a que se refere o artigo anterior serão interpostos no prazo de quinze dias, contados da data do conhecimento oficial da deliberação, seja por comunicação directamente feita ao associado, seja pela publicação do respectivo aviso.

§ único. O associado pode para efeitos de recurso requerer que lhe seja comunicada oficialmente qualquer deliberação tomada a seu respeito.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Da dissolução, liquidação e alteração dos estatutos**

##### **ARTIGO 57.º**

###### **Dissolução**

A dissolução voluntária da ANEP só poderá ser decidida em assembleia geral expressamente convocada para esse fim, necessitando de ser aprovada por uma maioria de três quartas partes dos sócios no gozo dos seus direitos.

##### **ARTIGO 58.º**

###### **Liquidação**

A liquidação será feita no prazo de seis meses por uma comissão de liquidação composta por um representante de cada divisão, nomeado pela assembleia geral, e, satisfeitas as

dívidas ou consignadas as quantias necessárias para o seu pagamento, o remanescente terá o destino que lhe for designado pela mesma assembleia geral.

##### **ARTIGO 59.º**

###### **Alteração dos estatutos**

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse fim e terão de ser aprovadas por três quartos dos sócios presentes, respeitado que seja o ponto 2 do artigo 6.º dos estatutos.

### **CAPÍTULO X**

#### **Disposições gerais e transitórias**

##### **ARTIGO 60.º**

###### **Gestão e representação**

Até à realização de eleições, que deverão ser efectuadas dentro dos cento e oitenta dias posteriores à aprovação destes estatutos, a gestão e representação da ANEP é assegurada por uma comissão administrativa constituída por cinco membros designados pela assembleia constituinte.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)



# LIGA PORTUGUESA DOS CLUBES DE FUTEBOL PROFISSIONAL

## CAPÍTULO I

### Denominação, insignia, sede, duração e fins

#### ARTIGO 1.º

É criada a Liga Portuguesa dos Clubes de Futebol Profissional, que se regerá pelos presentes estatutos, pelos regulamentos que de acordo com eles forem emitidos e pelo disposto do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, Decreto-Lei n.º 594/74, de 7 de Novembro, artigos 157.º e seguintes do Código Civil.

#### ARTIGO 2.º

A Liga adopta a seguinte insignia: Liga Portuguesa dos Clubes de Futebol Profissional.

#### ARTIGO 3.º

1 — A Liga terá sede provisória na Avenida da Boavista, 1083, Porto.

2 — A direcção poderá, por sua simples deliberação, alterar a sede provisória, bem como fixar e modificar a sede definitiva da associação.

#### ARTIGO 4.º

A Liga dura por tempo indeterminado, a partir da data desta escritura.

#### ARTIGO 5.º

1 — A Liga tem por finalidade promover a realização dos interesses comuns dos seus membros e defendê-los, cabendo-lhe, sem prejuízo das atribuições da Federação Portuguesa de Futebol e associações de futebol e da competência dos respectivos órgãos, os poderes necessários ou úteis para o efeito, designadamente os de:

- a) Representar os clubes membros junto de todas as entidades perante as quais tenham interesses comuns, na prossecução e defesa desses interesses, e em especial junto da Administração Pública, das organizações desportivas nacionais e organizações estrangeiras congéneres, do Sindicato dos Jogadores de Futebol Profissional, do Sindicato dos Treinadores de Futebol, dos sindicatos que integram outras pessoas ligadas aos clubes por contrato de trabalho e dos órgãos de comunicação social, podendo negociar e concluir acordos, contratos ou convenções, vinculativos para os clubes membros, e designadamente convenções colectivas de trabalho;
- b) Definir e impor comportamentos uniformes dos clubes membros perante as entidades referidas na alínea anterior;
- c) Colaborar na definição de todos os regimes que directa ou indirectamente digam respeito ao futebol profissional, e em particular na reforma das estruturas do futebol português, na definição do estatuto dos praticantes e dos treinadores, bem como do regime das apostas mútuas desportivas e distribuição das respectivas receitas;
- d) Fixar regras de sã convivência entre os clubes membros, podendo servir de medianoite entre estes, quando desavindos, e devendo resolver, por via arbitral, os litígios que surjam no âmbito da associação, se assim for requerido;
- e) Auxiliar os clubes membros na promoção e defesa dos seus interesses, prestando-lhes assistência, designadamente em matéria contenciosa;
- f) Fomentar a prática do futebol e estudar todos os problemas que a este respeitem;
- g) Organizar ou participar na organização de provas que não colidam com provas promovidas pela Federação Portuguesa de Futebol e associações de futebol, ou pelos organismos internacionais em que aquela se encontre filiada, procurando em especial promover a realização periódica de um torneio dos Estados de língua portuguesa.

2 — É expressamente vedado à Liga o exercício de qualquer actividade de carácter político ou religioso.

## CAPÍTULO II

### Associados

#### ARTIGO 6.º

Podem ser membros da Liga todas as associações desportivas que tenham em vigor contratos com pelo menos quatro jogadores profissionais de futebol e se encontrem filiados nas associações de futebol.

#### ARTIGO 7.º

1 — A qualidade de associado adquire-se:

- a) Pela subscrição do título de constituição da Liga;
- b) Por adesão, a qual produzirá efeitos a partir da data do acto que julgue verificados os requisitos de admissibilidade.

2 — A declaração de adesão será dirigida à direcção da Liga e feita em escrito assinado por quem legalmente vincule o clube aderente, devendo vir instruída com os documentos necessários para a prova dos requisitos de admissibilidade e ser acompanhada do depósito do valor da jóia que for fixada pelos regulamentos.

#### ARTIGO 8.º

São direitos dos clubes membros, além de outros que resultem da lei, destes estatutos ou dos regulamentos da Liga, os seguintes:

- a) O direito de tomar parte nas reuniões da assembleia geral e nas suas deliberações e o de eleger e ser eleito para os órgãos da Liga;
- b) O direito de examinar, na sede da Liga, as contas de gerência;
- c) O direito de receber da Liga a assistência que for regulamentarmente estabelecida;
- d) O direito a que os órgãos da Liga e os restantes clubes membros cumpram a lei, os presentes estatutos, os regulamentos internos, as deliberações que forem tomadas, bem como os acordos, contratos ou convenções que os vinculem;
- e) O direito de recorrer à arbitragem, nos termos destes estatutos e dos regulamentos da Liga.

#### ARTIGO 9.º

Constitui obrigação dos clubes cumprir exacta, pontual e fielmente a lei, os presentes estatutos e os regulamentos internos, e em especial:

- a) Contribuir para as despesas da Liga, pagando as quotas e outros encargos que sejam fixados;
- b) Acatar as deliberações dos órgãos da Liga, procedendo em conformidade com elas, e as decisões da comissão arbitral;
- c) Respeitar escrupulosamente todos os compromissos assumidos para com a Liga ou para com outros membros, no âmbito daquela, bem como todos os acordos, contratos ou convenções que os vinculem;
- d) Respeitar em todas as circunstâncias a ética desportiva;
- e) Proceder lealmente para com os restantes membros da Liga, contribuindo para uma sã convivência entre todos os clubes;
- f) Não discutir publicamente diferendos ou litígios com a Liga ou outros clubes membros;
- g) Notificar, por escrito, a Liga, no prazo de quinze dias, da celebração, alteração ou extinção de contratos com jogadores profissionais, treinadores e técnicos de futebol e enviar até ao dia 8 de Janeiro de cada ano duplicado dos contratos em vigor com aquelas categorias, bem como os restantes trabalhadores ao seu serviço;

- h) Prestar aos órgãos da Liga a colaboração que for solicitada e prestar as informações que forem pedidas, desde que umas e outras caibam no objecto da Liga, e submeter-se às necessárias averiguações, no caso de suspeita da prática de infracções disciplinares.

#### ARTIGO 10.º

1 — A qualidade de associado perde-se:

- a) Quando cessar a verificação dos requisitos previstos no artigo 6.º;
- b) Por declaração do clube associado de que quer abandonar a Liga;
- c) A título de sanção, nos termos previstos nos artigos 58.º e 59.º

2 — Se o facto referido na alínea a) do número antecedente provier da circunstância de o clube deixar de ter em vigor contratos com jogadores profissionais de futebol, a qualidade de associado só se perde dois meses decorridos sobre o facto que isso acontecer, podendo tal prazo ser prolongado até mais dois meses pela direcção da Liga, se se verificar que a situação possui carácter transitório.

3 — A declaração referida na alínea b) do número anterior deve ser dirigida à direcção da Liga em escrito assinado por quem legalmente vincule o clube.

4 — A cessação da qualidade de associado por qualquer dos fundamentos referidos no n.º 1 deste artigo não exime o clube do dever de pagar a quota relativa ao ano ou ao mês em que a cessação se verificar, conforme a quotização seja anual ou mensal; e a cessação da qualidade de associado pelo fundamento referido na alínea b) do citado n.º 1 não exime o clube do dever de pagar as quotas respeitantes aos três meses seguintes à da cessação, se a quotização for mensal.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos da Liga

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### ARTIGO 11.º

1 — São órgãos da Liga:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção e a comissão executiva, se existir;
- c) O conselho fiscal;
- d) A comissão arbitral.

2 — São órgãos indirectos da Liga a mesa da assembleia geral e o seu presidente.

#### ARTIGO 12.º

1 — Titulares dos órgãos da Liga podem ser tanto os próprios clubes membros como pessoas singulares, previamente indicadas por clubes membros.

2 — Da comissão arbitral só podem fazer parte pessoas singulares, indicadas por clubes membros.

#### ARTIGO 13.º

1 — Os membros da direcção, do conselho fiscal e da comissão arbitral são eleitos pela assembleia geral, que escolherá também a sua mesa.

2 — Os clubes membros inscritos em cada um dos campeonatos nacionais de seniores (1.ª, 2.ª e 3.ª divisões), desde que representem pelo menos um quarto da totalidade dos clubes inscritos em cada um dos referidos campeonatos, têm o direito a que um membro efectivo da mesa da assembleia geral, um membro da direcção, um membro efectivo do conselho fiscal e um membro da comissão arbitral sejam eleitos de entre candidatos por eles propostos.

3 — Os clubes membros inscritos em cada um daqueles campeonatos que representem pelo menos metade do total

dos clubes inscritos no mesmo têm o direito a que dois membros da direcção e dois membros, um dos quais suplente, da mesa da assembleia geral sejam eleitos de entre os candidatos por eles propostos.

4 — Nenhum clube membro pode ser eleito para mais de um órgão e ou estar representado, nos termos do final do n.º 1 do artigo 12.º, em mais de um órgão da Liga.

#### ARTIGO 14.º

1 — Os titulares dos órgãos da Liga são designados para mandatos de dois anos e as suas funções iniciam-se com a respectiva posse e duram até à posse dos sucessores, salvo ocorrendo entretanto facto extintivo.

2 — Os titulares dos órgãos da Liga são reelegíveis por uma ou mais vezes.

#### ARTIGO 15.º

1 — Havendo falta ou impedimento duradouro de titular de qualquer órgão da Liga e não existindo suplente, o próprio órgão designará o substituto, se tal for necessário, devendo a designação recair em clube da mesma divisão do substituído, se este for um clube eleito nos termos dos n.ºs 2 ou 3 do artigo 13.º, ou em pessoa singular indicada pelo clube membro que houvesse indicado o substituído.

2 — Exceptua-se o presidente da mesa da assembleia geral, que, faltando o vice-presidente, será sempre substituído pelo clube membro mais antigo como associado, ou mais antigo, na sua existência, de entre os mais antigos associados.

3 — No caso de se tornar previsível que o impedimento dure até ao fim do mandato, ou no de cessação definitiva de funções, será o cargo preenchido na primeira assembleia geral ordinária, cessando o mandato do eleito ou designado com a cessação do mandato dos restantes membros do mesmo órgão.

#### ARTIGO 16.º

1 — O exercício, tanto em nome próprio como em representação, de funções na direcção ou no conselho fiscal da Liga é incompatível, indiscriminadamente, com o de funções de direcção ou fiscalização, ou de funções subordinadas às de direcção, na Federação Portuguesa de Futebol, nas associações de futebol e em clubes desportivos que pratiquem futebol.

2 — Não poderá ser eleito ou designado para aqueles órgãos da Liga quem, exercendo estas funções, não renunciar a elas, ou as fizer cessar por outro modo, e o titular daqueles órgãos que tomar posse de cargos que envolvam estas últimas funções perderá o mandato.

#### ARTIGO 17.º

1 — A assembleia geral poderá destituir os titulares dos órgãos da Liga, ocorrendo justa causa.

2 — A proposta de destituição deverá ser fundamentada e vir subscrita ao menos por clubes membros que representem um quinto do total, e só poderá ser discutida e votada quinze dias depois de ter sido remetida ao visado e distribuída por todos os associados ou de ter sido apresentada em assembleia geral.

3 — O visado terá direito de defesa tanto por escrito dirigido aos clubes membros como oralmente, na reunião da assembleia geral em que a proposta for debatida.

4 — No caso de a destituição abranger a maioria do número de membros da direcção ou do conselho fiscal, e não se mostrando, quanto ao último, possível ou bastante a substituição através do suplente, será convocada, no prazo máximo de oito dias, uma assembleia geral extraordinária para eleger os substitutos, competindo ao presidente da assembleia geral designar, a título interino, membros no número necessário para que o órgão possa funcionar, os quais exercerão funções até à posse dos eleitos nos termos da presente disposição.

#### ARTIGO 18.º

É gratuito o exercício de funções nos órgãos da Liga, com excepção da comissão arbitral.

## Da assembleia geral

## ARTIGO 19.º

1 — A assembleia geral é formada por todos os membros da Liga no pleno exercício dos seus direitos.

2 — Nas matérias que apenas digam respeito a certa ou certas categorias de clubes membros, somente os associados dessa ou dessas categorias serão admitidos a votar.

## ARTIGO 20.º

Salvo o disposto no artigo subsequente, os clubes membros disporão, nas reuniões da assembleia geral, de um número de votos variável consoante a posição que ocupem nos torneios oficiais de futebol, categoria de seniores, nos seguintes termos:

- a) Clubes que não se encontrem inscritos em nenhum dos campeonatos nacionais — um voto cada um;
- b) Clubes inscritos no campeonato nacional da 3.ª divisão — dois votos cada um;
- c) Clubes inscritos no campeonato nacional da 2.ª divisão — quatro votos cada um;
- d) Clubes inscritos no campeonato nacional da 1.ª divisão — dez votos cada um.

## ARTIGO 21.º

1 — Nas deliberações respeitantes a matérias laborais os votos serão distribuídos pelos clubes em função do número de jogadores profissionais e de treinadores com os quais tenham contratos em vigor.

2 — Para os efeitos deste artigo, atribuir-se-á um ponto a cada jogador profissional da categoria B, dois pontos a cada jogador profissional da categoria A e quatro pontos a cada treinador.

3 — Cada clube terá um voto e mais tantos quantas as vezes que o número de pontos que lhe couber, menos vinte, for divisível por quatro, até ao máximo de um total de dez votos.

## ARTIGO 22.º

A assembleia geral constitui o órgão supremo da Liga, podendo tomar deliberações sobre todas as matérias compreendidas no objecto da associação, excepto aquelas que por estes estatutos são reservadas à comissão arbitral e as que os artigos 39.º, 52.º, 53.º, 59.º, n.º 1, conferem à direcção e ao conselho fiscal.

## ARTIGO 23.º

Compete exclusivamente à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros da sua mesa, da direcção, do conselho fiscal e da comissão arbitral;
- b) Aprovar o orçamento da Liga, bem como o relatório e contas da direcção e o relatório e o parecer do conselho fiscal;
- c) Alterar os estatutos da Liga;
- d) Aprovar regulamentos internos;
- e) Fixar o valor da jóia para a admissão na Liga e da quotização a pagar pelos associados;
- f) Deliberar a extinção da Liga;
- g) Confirmar a pena de exclusão de associados, nos termos do artigo 59.º, n.º 2;
- h) Autorizar a Liga a demandar os membros da direcção ou do conselho fiscal por actos praticados no exercício dos cargos;
- i) Autorizar a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis.

## ARTIGO 24.º

1 — Os trabalhos da assembleia geral são dirigidos por um presidente, auxiliado por dois secretários, todos formando a mesa da assembleia geral.

2 — Para substituir o presidente e os secretários nas suas faltas e impedimentos, poderá haver um vice-presidente e dois vice-secretários.

1 — As reuniões da assembleia geral são ordinárias ou extraordinárias.

2 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes em cada ano associativo: uma nos primeiros três meses do mesmo, para apreciar o relatório e contas da direcção, bem como o relatório e o parecer do conselho fiscal, respeitantes ao ano anterior; outra até um mês antes do seu termo, para aprovar o orçamento do ano seguinte e, se for caso disso, eleger os titulares dos órgãos da Liga.

3 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que assim for requerido pela direcção, pelo conselho fiscal ou por associados que disponham pelo menos de um quinto do número total de votos, e ainda no caso previsto no n.º 4 do artigo 17.º

## ARTIGO 26.º

1 — As reuniões da assembleia geral serão convocadas por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de quinze dias, e anúncio publicado, também com, pelo menos, quinze dias de antecedência, em dois jornais desportivos.

2 — No aviso indicar-se-á precisamente o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

3 — Não podem ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os interessados comparecerem à reunião e todos concordarem no aditamento.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, poderão os associados tecer considerações sobre quaisquer assuntos de interesse para a Liga e debater-lhes num período antes da ordem do dia, com a duração máxima de meia hora.

5 — A presença de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

## ARTIGO 27.º

1 — Os associados designarão um ou dois delegados às reuniões da assembleia geral, passando-lhes credenciais que serão entregues ao presidente da mesa.

2 — Se forem designados dois delegados, as credenciais indicarão qual deles é o efectivo e o suplente; se nada disserem, devem os delegados pôr-se de acordo para o efeito, comunicando o que decidirem ao presidente da mesa, sob pena de o clube membro não ser admitido a votar.

3 — Os delegados suplentes têm o direito de estar presentes na reunião, mas só podem intervir nos debates na ausência do delegado efectivo ou com autorização deste e só podem requerer, propor ou votar em nome do associado se não estiver presente o delegado efectivo.

## ARTIGO 28.º

Os associados podem fazer-se representar nas reuniões da assembleia geral por outros associados, passando-lhes para o efeito procuração, que pode ser dada por simples carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

## ARTIGO 29.º

As credenciais e as procurações respeitarão sempre a determinada reunião da assembleia geral; mas, havendo segunda convocatória, valem para esta, salvo revogação.

## ARTIGO 30.º

A assembleia, em primeira convocação, não pode funcionar sem estarem presentes ou devidamente representados um terço dos associados, nem pode entrar na ordem do dia sem estarem presentes ou devidamente representados associados em número pelo menos igual a metade e que disponham pelo menos de metade do número total de votos.

## ARTIGO 31.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou devidamente representados, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — As deliberações que envolvam alterações dos estatutos e as que aprovem, alterem ou revoguem regulamentos internos têm de ser tomadas por maioria absoluta do número total de votos; e as primeiras exigem ainda aprovação de três quartos do número de associados presentes.

3 — As deliberações sobre a dissolução da Liga requerem a aprovação de três quartos do número total dos associados, que disponham de três quartos do número total de votos.

### SECÇÃO III

#### Direcção

##### ARTIGO 32.º

1 — A administração e representação da Liga pertencem a uma direcção composta por membros em número entre cinco e sete.

2 — Quando a hipótese prevista no n.º 3 do artigo 13.º se verificar relativamente às três divisões, a direcção será composta, pelo menos, por seis membros.

##### ARTIGO 33.º

1 — A direcção terá um presidente, escolhido pela assembleia geral, e poderá designar entre os seus membros dois directores-delegados.

##### ARTIGO 34.º

1 — Se for usada a faculdade referida no final do número anterior, o presidente da direcção e os directores-delegados formam a comissão executiva.

2 — Compete à comissão executiva assegurar o expediente e preparar e executar as deliberações da direcção.

##### ARTIGO 35.º

1 — A direcção reunirá pelo menos uma vez por mês.

2 — As reuniões da direcção são convocadas pelo presidente ou quem fizer as suas vezes, por sua iniciativa ou a pedido de dois directores ou de um director-delegado.

##### ARTIGO 36.º

1 — As deliberações da direcção são tomadas à pluralidade absoluta de votos, estando presente a maioria dos seus membros.

2 — O presidente possui voto de desempate.

3 — As deliberações da comissão executiva exigem pelo menos dois votos favoráveis.

##### ARTIGO 37.º

1 — A Liga obriga-se pela assinatura conjunta de dois directores.

2 — Havendo directores-delegados, uma das assinaturas terá de pertencer ao presidente da direcção ou a um director-delegado.

3 — Bastará a assinatura do presidente da direcção ou de um director-delegado para os actos de mero expediente.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

##### ARTIGO 38.º

O conselho fiscal é composto por três membros efectivos, dos quais um presidirá, e por um suplente.

##### ARTIGO 39.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a administração da Liga;
- b) Vigiar pela observância da lei, dos estatutos e dos regulamentos internos;

- c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhes sirvam de suporte;
- d) Verificar, quando o julgue conveniente e pela forma que entenda adequada, a extensão da caixa e as existências de qualquer espécie dos bens ou valores pertencentes à Liga ou por ela recebidos em garantia, depósito ou outro título;
- e) Verificar a exactidão do balanço;
- f) Verificar se os critérios valorimétricos adoptados pela direcção conduzem a uma correcta avaliação do património e dos resultados;
- g) Elaborar anualmente relatório sobre a sua acção fiscalizadora e dar parecer sobre os projectos de orçamento, o relatório, contas e propostas apresentados pela direcção e sobre outras matérias, quando lhe seja solicitado;
- h) Convocar a assembleia geral quando a respectiva mesa o não faça, estando vinculada à convocação;
- i) Cumprir as demais obrigações impostas pela lei, pelos estatutos e pelos regulamentos internos.

##### ARTIGO 40.º

É aplicável ao conselho fiscal da Liga e seus membros, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 10.º, n.ºs 2, 3 e 5, 11.º, n.º 1, 12.º, 13.º, 14.º, n.ºs 1 a 3, e 15.º do Decreto-Lei n.º 49 381, de 15 de Novembro de 1969, ou nos preceitos legais que em cada momento regulem a fiscalização das sociedades e não possam, pela sua natureza ou disposição da lei, aplicar-se apenas a estas.

### SECÇÃO V

#### Comissão arbitral

##### ARTIGO 41.º

A comissão arbitral será formada por um presidente, quatro vogais efectivos e quatro suplentes.

##### ARTIGO 42.º

1 — Só licenciados em Direito podem ser membros da comissão arbitral.

2 — Os membros designados ou eleitos devem declarar se têm ou tiveram filiação ou simpatia clubista, especificando-as, e não podem intervir nos processos em que sejam interessados clubes nos quais estejam ou hajam estado filiados ou pelos quais declarem simpatia.

3 — É aplicável aos membros da comissão arbitral, com as necessárias adaptações, o regime dos impedimentos e suspensões previsto no Código de Processo Civil para os juizes.

4 — A qualidade de membro da comissão arbitral é incompatível não só com a de titular de qualquer outro órgão da Liga como com o exercício de funções em órgão ou nos serviços de clube desportivo, da Federação Portuguesa de Futebol e das associações de futebol, sendo aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 16.º

##### ARTIGO 43.º

Compete à comissão arbitral:

- a) Julgar os recursos interpostos das deliberações disciplinares da direcção;
- b) Dirimir quaisquer litígios entre a Liga e os clubes membros ou entre estes, compreendidos no âmbito da associação.

##### ARTIGO 44.º

A Liga e os clubes membros comprometem-se expressamente a reconhecer a jurisdição da comissão arbitral, com exclusão de qualquer outra, para dirimir todos os litígios compreendidos no âmbito da associação e emergentes, directa ou indirectamente, do presente pacto, obrigando-se a celebrar, para o efeito, o necessário compromisso arbitral.

#### ARTIGO 45.º

No caso de um clube membro requerer a intervenção da comissão arbitral para condenação de outro em indemnização por facto que alegue constituir infracção disciplinar, os poderes da direcção relativos à punição do mesmo facto, e ainda que já haja sido instaurado processo, ficam limitados à aplicação das outras sanções disciplinares.

#### ARTIGO 46.º

O processo perante a comissão arbitral e os actos susceptíveis de recurso serão estabelecidos em regulamento da Liga.

#### ARTIGO 47.º

1 — As decisões da comissão arbitral proferidas no uso da competência referida na alínea a) do artigo 43.º não serão susceptíveis de recurso.

2 — Das decisões proferidas no uso da competência invocada na alínea b) do mesmo artigo poderá caber recurso, nos casos e termos previstos em regulamento da Liga, para a comissão arbitral em pleno, que funcionará com todos os membros efectivos e dois suplentes.

3 — Uma vez transitadas em julgado, as decisões da comissão arbitral têm força vinculativa e executória independentemente de qualquer condição.

### CAPÍTULO IV

#### Do regime económico e financeiro

#### ARTIGO 48.º

Constituem receitas da Liga:

- a) O produto das jóias de admissão e das quotizações dos associados;
- b) O produto de multas, indemnizações, ou percentagens sobre estas, custas, emolumentos, preparos e cauções;
- c) As receitas que lhe couberem por jogos em que intervenham clubes membros ou que pela Liga sejam organizados;
- d) Os bens que receber a título gratuito;
- e) O rendimento dos seus bens e o produto da alienação destes;
- f) Quaisquer outras receitas que lhe sejam ou venham a ser atribuídas por lei ou contrato.

#### ARTIGO 49.º

Na fixação das jóias de admissão e das quotas observar-se-á necessariamente a proporção estabelecida no artigo 21.º

#### ARTIGO 50.º

Constituem encargos da Liga:

- a) Os de instalação, manutenção dos serviços e pagamento ao pessoal ou outros colaboradores;
- b) Os de remuneração dos membros da comissão arbitral;
- c) Os de deslocações e representações a efectuar pelos titulares dos seus órgãos, em serviço da Liga;
- d) Os resultantes da assistência aos clubes associados, prevista no artigo 8.º, alínea c);
- e) Os de organização de provas;
- f) Os resultantes de contratos, operações de crédito ou decisões jurisdicionais;
- g) Os gastos eventuais, realizados de acordo com as disposições destes estatutos e dos regulamentos.

#### ARTIGO 51.º

1 — A direcção organizará anualmente o projecto de orçamento ordinário respeitante a todos os serviços e actividades da Liga, submetendo-o à aprovação da assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal.

2 — Tanto as receitas como as despesas serão classificadas em ordinárias e extraordinárias.

3 — O orçamento deverá apresentar-se equilibrado.

#### ARTIGO 52.º

1 — Uma vez aprovado, o orçamento ordinário só poderá ser alterado por meio de orçamentos suplementares, os quais carecem de parecer favorável do conselho fiscal.

2 — Os orçamentos suplementares terão como contrapartida, em receitas, novas receitas ou sobras de rubricas de despesas ou ainda saldos de gerências anteriores.

#### ARTIGO 53.º

Os actos de gestão da Liga serão registados em livros próprios e comprovados por documentos devidamente legalizados, ordenados e guardados em arquivos.

#### ARTIGO 54.º

Do sistema de contabilidade deverão constar as contas que permitam um conhecimento claro e rápido do património da Liga e da sua evolução.

#### ARTIGO 55.º

A direcção elaborará anualmente o balanço e conta «Gestão» e o mapa de origem e aplicação de fundos.

### CAPÍTULO V

#### Das infracções disciplinares e sua sanção

#### ARTIGO 56.º

O clube membro da associação que dolosa ou culposamente violar, por acção ou omissão, os deveres decorrentes da lei, destes estatutos ou dos regulamentos da Liga fica sujeito à aplicação de sanções disciplinares.

#### ARTIGO 57.º

1 — As sanções disciplinares são:

- a) A repreensão por escrito;
- b) A suspensão do exercício dos direitos sociais por prazo até três anos;
- c) A expulsão;
- d) A multa;
- e) A indemnização.

2 — A suspensão do exercício dos direitos sociais abrange apenas os direitos referidos nas alíneas a) e c) do artigo 8.º e não prejudica a necessidade de o clube punido cumprir os seus deveres para com a Liga e os outros membros.

3 — A pena de multa não poderá exceder o valor correspondente a dez vezes a quota anual devida pelo clube punido.

4 — A sanção indemnizatória terá como limite máximo o valor do dano causado ou o valor do acto em que consistir a infracção, se tiver carácter oneroso, conforme o que for mais elevado.

5 — As sanções previstas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 são cumuláveis com as previstas nas alíneas d) e e) do mesmo número, e estas últimas são cumuláveis entre si.

#### ARTIGO 58.º

1 — A pena de expulsão só será aplicada nos casos de violação grave e repetida dos deveres dos associados ou nos de violação de tal modo grave que ponha em causa as condições de regular funcionamento da Liga.

2 — Poderá ser expulso o associado que não pague a quotização durante doze meses ou três anos seguidos, consoante aquela seja mensal ou anual.

3 — A sanção indemnizatória caberá nos casos em que a violação dos deveres envolva dano patrimonial para a Liga ou qualquer clube membro.

#### ARTIGO 59.º

1 — É da competência da direcção a instauração de processos disciplinares, o seu julgamento e a aplicação das sanções referidas no artigo anterior, salvo o disposto no artigo 45.º

2 — Ao arguido será garantido o direito de defesa.

3 — A eficácia da pena de expulsão depende de confirmação pela assembleia geral, que só será requerida depois de a comissão arbitral se haver pronunciado ou de decorrido o prazo de recurso sem que este haja sido interposto.

4 — No caso de a assembleia geral não confirmar a expulsão, a pena converte-se automaticamente em suspensão do exercício dos direitos sociais por três anos.

#### ARTIGO 60.º

As normas do processo disciplinar constarão de regulamento da Liga, o qual poderá também especificar as infracções e delimitar o âmbito de aplicação das penas previstas no artigo 57.º, bem como estabelecer regras para a sua graduação.

### CAPÍTULO VI

#### Extinção e liquidação

##### ARTIGO 61.º

A Liga extingue-se nos casos e termos previstos na lei.

##### ARTIGO 62.º

1 — Uma vez verificado facto extintivo da Liga, os poderes dos seus órgãos ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e dos necessários, quer à liquidação do património social, quer à ultimateção dos negócios pendentes.

2 — Depois de cumpridas as dívidas da Liga, os seus bens serão partilhados entre os associados, na proporção da quotização que a cada um for exigível no ano antecedente à data da verificação do facto extintivo.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)