

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 21

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

1.ª SÉRIE  
Preço 20\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 46	N.º 21	p. 1533-1612	8-JUN-1979
-----------------	--------	---------	--------	--------------	------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/Portarias:

— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector do comércio dos concelhos de Espinho, Ovar, S. João da Madeira e Oliveira de Azeméis .....	1535
— Constituição de uma CT para revisão da PRT para os futebolistas profissionais .....	1535
— Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para os trabalhadores ao serviço de empresas que explorem serviços de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica .....	1536

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

— PRT para o comércio retalhista do dist. do Porto — Deliberação da CT tripartida .....	1537
— PRI para o comércio retalhista do dist. do Porto — Deliberação da CT tripartida .....	1538
— PRT para a agricultura .....	1538
— PRT para os músicos .....	1546

#### Portarias de extensão:

— PE dos CCTs entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul — Aplicação à Região Autónoma dos Açores .....	1550
— PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Vidreira e outras — Aplicação à Região Autónoma dos Açores .....	1550
— PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Lacticínios e a Feder. Regional do Norte dos Ind. dos Trabalhadores de Escritório e outros .....	1551
— PE do CCTV entre a União das Assoc. de Hotelaria e Similares do Sul e outras e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo .....	1552
— PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Cerâmica e o Sind. dos Electricistas do Norte .....	1553
— PE do CCTV entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes e outros — Aplicação à Região Autónoma da Madeira .....	1553
— PE do CCT entre a Assoc. dos Fabricantes de Papel em Mesa Plana e Equiparados e a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Cartonagem e Afins e outros — Rectificação .....	1554

#### Convenções colectivas do trabalho:

— ACT entre a Sopete — Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S. A. R. L., e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos de Casinos .....	1554
---	------

	Pag.
— CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Lisboa e outros — Deliberação da CT .....	1570
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e outros — Rectificação .....	1571
— Acordo de adesão entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L. e o Sind. dos Engenheiros Técnicos do Sul ao ACT daquela empresa .....	1571
— ACT entre a Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P., e a Secil — Companhia Geral de Cal e Cimentos, S. A. R. L., e a Feder. Nacional dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros — Alteração salarial e outras .....	1572

## Organizações do trabalho:

### Sindicatos — Estatutos:

#### Constituição:

— Sindicato Livre de Empregadas Domésticas .....	1582
— Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Contrôl Industrial .....	1590
— Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul .....	1594
— Sindicato Democrático da Química .....	1602
— Sindicato da Química e Farmacêutica .....	1612

SIGLAS	ABREVIATURAS
<b>CCT</b> — Contrato colectivo de trabalho.	<b>Feder.</b> — Federação.
<b>ACT</b> — Acordo colectivo de trabalho.	<b>Assoc.</b> — Associação.
<b>PRT</b> — Portaria de regulamentação de trabalho.	<b>Sind.</b> — Sindicato.
<b>PE</b> — Portaria de extensão.	<b>Ind.</b> — Indústria.
<b>CT</b> — Comissão técnica.	<b>Dist.</b> — Distrito

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para o sector do comércio dos concelhos de Espinho, Ovar, S. João da Madeira e Oliveira de Azeméis**

Considerando que no processo de negociação do CCT para o sector do comércio, iniciado em 17 de Agosto de 1977, com a proposta apresentada pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e do Comércio do Distrito de Aveiro às Associações Comerciais de Espinho e Ovar, S. João da Madeira e Oliveira de Azeméis, se não logrou a obtenção, entre as partes, de uma plataforma de entendimento;

Considerando que se frustrou a tentativa de conciliação realizada no dia 28 de Março de 1979;

Considerando que se encontra, deste modo, preenchido o requisito exigido pela alínea c) do n.º 1 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 28 de Dezembro:

Determino, ao abrigo do n.º 3 do artigo 21.º do mesmo diploma:

1.— A constituição de uma comissão técnica destinada a elaborar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para o sector

do comércio dos concelhos de Espinho, Ovar, S. João da Madeira e Oliveira de Azeméis, que terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Dois representantes das associações patronais interessadas;

Dois representantes da associação sindical interessada.

2 — A revogação do despacho de constituição de CT para o sector em causa, de 15 de Setembro de 1978, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1978.

Ministério do Trabalho, 23 de Maio de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

### **Constituição de uma CT para revisão da PRT para os futebolistas profissionais**

No *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 26, de 15 de Julho de 1975, vem publicada uma portaria de regulamentação de trabalho para os futebolistas profissionais.

No preâmbulo do instrumento refere-se expressamente constituir a portaria uma primeira experiência no âmbito do futebol profissional, cujos resultados no futuro se encarregaria de demonstrar.

Na base II, com o mero intuito de actualização e aperfeiçoamento em questões pontuais, estabeleceu-se a necessidade da sua revisão após o decurso de um ano de vigência. No entanto, sob o aspecto focado, a evolução da legislação laboral não se verificou em

termos de possibilitar qualquer aperfeiçoamento ou de justificar um mínimo de actualizações de real significado.

No entanto, com a reestruturação da Direcção-Geral dos Desportos, operada pelo Decreto-Lei n.º 553/77, de 31 de Dezembro, ratificado pela Lei n.º 63/78, de 29 de Setembro, foi cometida à Direcção de Serviços de Programação e Apoio Técnico, daquela Direcção-Geral, a efectivação de estudos no âmbito do direito desportivo, circunstância esta que muito poderá facilitar a difícil conciliação do actual direito do trabalho com aquele outro ramo do ordenamento jurídico.

Assim, em conformidade com o preconizado pela Secretaria de Estado da Juventude e Desportos, de termino, ao abrigo do 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, a constituição de uma comissão técnica para proceder aos estudos preparatórios atinentes à revisão da portaria de regulamentação de trabalho para os futebolistas profissionais, com a composição seguinte:

Um representante do Ministério do Trabalho;  
Um representante do Ministério da Educação e Investigação Científica;

Dois representantes da Federação Portuguesa de Futebol;  
Dois representantes da Liga Portuguesa dos Clubes de Futebol Profissional;  
Dois representantes do Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol;  
Um representante do Sindicato dos Treinadores de Futebol;  
Um representante do Sindicato Democrático dos Profissionais de Futebol.

Ministério do Trabalho, 23 de Maio de 1979. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

---

**Constituição de uma CT para elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT  
para os trabalhadores ao serviço de empresas que explorem serviços de produção, transportes  
e distribuição de energia eléctrica**

A regulamentação colectiva aplicável aos trabalhadores ao serviço de empresas que explorem serviços de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica ainda não integradas na EDP, E. P., é a constante da convenção colectiva de trabalho publicada no *Boletim do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência*, n.º 31 (suplemento), de 22 de Agosto de 1973.

Considerando que as referidas empresas não são representadas por qualquer associação patronal;

Considerando a manifesta desactualização das condições de trabalho constantes da regulamentação em vigor;

Considerando que a futura integração na EDP das empresas e trabalhadores em causa se processará de forma escalonada de acordo com as disposições legais aplicáveis e que, por outro lado, aquela integração não abrangerá a totalidade das situações que poderá ser coberta através da mesma portaria de regulamentação de trabalho;

Considerando que se encontram preenchidos os requisitos para o recurso à via administrativa, ao abrigo da alínea a) do n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

Nestes termos, com o parecer favorável do Secretário de Estado da Energia e Indústrias de Base,

determino, 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:

1 — A constituição de uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios com vista à eventual emissão de portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores ao serviço de empresas que explorem serviços de produção, transporte e distribuição de energia eléctrica não integradas na EDP, E. P.

2 — A comissão técnica referida no número anterior terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;  
Um representante do Ministério da Indústria e Tecnologia;  
Um representante da EDP, E. P.;  
Dois representantes das entidades patronais do sector;  
Três representantes dos sindicatos interessados.

Ministério do Trabalho, 25 de Maio de 1979. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

# PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PRT para o comércio retalhista do dist. do Porto — Deliberação da CT tripartida

A comissão técnica criada pela base xxv da PRT mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32/78, de 29 de Agosto, no âmbito da competência que lhe foi atribuída pela mesma base, tomou a seguinte deliberação:

Criação das seguintes profissões:

### ANEXO I

#### Profissões e categorias profissionais

##### Construção civil

*Pintor-decorador.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre paredes ou madeiras.

*Assentador de aglomerados de cortiça.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça.

*Assentador de isolamentos térmicos e acústicos.* — É o profissional que executa a montagem em edifícios e outras instalações de matérias isolantes com vista a regularizar a temperatura ou eliminar ruídos do som.

*Assentador de revestimentos.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

*Assentador de tacos.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, assenta tacos em pavimentos.

*Ladrilhador ou azulejador.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, azulejos e mosaicos.

*Fingidor.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, imita, com tinta, madeira ou pedra.

*Impermeabilizador.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, executa trabalhos especializados de impermeabilização.

*Montador de estores.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

*Montador de andaimes.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de andaimes (metálicos ou de madeira).

*Montador de chapa de fibrocimento.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, assenta chapas de fibrocimento e seus acessórios.

*Montador de tubagens de fibrocimento.* — É o profissional que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de tubos de fibrocimento ou plástico e seus acessórios.

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões por níveis salariais

##### Construção civil

##### Nível IV:

Pintor-decorador de 1.ª

##### Nível V:

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª

Assentador de revestimentos de 1.ª

Fingidor de 1.ª

Ladrilhador ou azulejador de 1.ª

Pintor-decorador de 2.ª

##### Nível VI:

Assentador de aglomerados de cortiça.

Assentador de tacos.

Impermeabilizador.

Montador de estores.

Montador de andaimes.

Montador de chapa de fibrocimento.

Montador de tubagens de fibrocimento.

Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.ª

Assentador de revestimentos de 2.ª

Ladrilhador ou azulejador de 2.ª

Fingidor de 2.ª

## PRT para o comércio retalhista do dist. do Porto — Deliberação da CT tripartida

A comissão técnica criada pela base xxv da PRT mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32/78, de 29 de Agosto, no âmbito da competência que lhe foi atribuída pela mesma base, tomou a seguinte deliberação:

Criação das seguintes profissões:

### ANEXO I

#### Profissões e categorias profissionais

##### Marceneiros

*Cesteiro*. — É o trabalhador que executa vários trabalhos em verga, utilizando materiais como: cana, vime, bambu, verga ou madeira.

*Colchoeiro*. — É o trabalhador que prepara a carcaça com o devido enchimento e coloca, fixando-o, o tecido.

*Encerador de móveis*. — É o trabalhador que prepara as superfícies de peças de mobiliário, manual ou mecanicamente, afagando-as, lixando-as e betonando-as, de modo a fazer desaparecer as rugosidades e outras possíveis deficiências, e que aplica a infusão e as camadas de cera, dando-lhes lustro.

*Gravador*. — É o trabalhador que executa as gravuras em couro ou madeira, utilizando ferramentas manuais.

*Marceneiro de bilhares*. — É o trabalhador que é especializado na montagem e reparação de mesas para bilhar e que requer conhecimentos específicos.

*Moldureiro*. — É o trabalhador que executa e prepara molduras, monta caixilhos, estampas e ou vidros, servindo-se de ferramentas manuais ou mecânicas, e escolhe as *baguettes* de acordo com as características da obra a realizar. Serra em meia esquadria segundo

as medidas desejadas, acerta-as e liga as diferentes partes, procedendo a pequenos retoques de acabamento.

*Restaurador de móveis antigos*. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de restauro de móveis antigos, molduras ou figuras em madeira.

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões por níveis salariais

##### Marceneiros

##### Nível IV:

Restaurador de móveis antigos.

##### Nível V:

Encerador de móveis de 1.ª

Gravador de 1.ª

Marceneiro de bilhares de 1.ª

Moldureiro de 1.ª

##### Nível VI:

Cesteiro de 1.ª

Colchoeiro de 1.ª

Encerador de móveis de 2.ª

Gravador de 2.ª

Marceneiro de bilhares de 2.ª

Moldureiro de 2.ª

##### Nível VII:

Cesteiro de 2.ª

Colchoeiro de 2.ª

Encerador de móveis de 3.ª

Gravador de 3.ª

Marceneiro de bilhares de 3.ª

Moldureiro de 3.ª

##### Nível VIII:

Cesteiro de 3.ª

Colchoeiro de 3.ª

## PRT para a agricultura

O estatuto regulador das relações de trabalho rural acha-se consubstanciado nas portarias de regulamentação para os distritos de Santarém e Lisboa, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 18/75, de 15 de Maio, e n.º 31/75, de 22 de Agosto, e na portaria de regulamentação, inserida no *Boletim*, n.º 36/75, de 29 de Setembro, para os distritos de Beja, Évora, Portalegre e Setúbal (por rectificação publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*,

n.º 48/75, de 29 de Dezembro), e concelhos de Portimão, Silves, Lagos, Faro e Loulé, do distrito de Faro, com alterações publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 5/76, de 15 de Março, e n.º 14/76, de 30 de Julho, e no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 282, de 3 de Dezembro de 1976, inserindo o *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 23/76, de 15 de Dezembro, a última das referidas alterações.

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho acima referidos, após três anos de vigência, encontram-se naturalmente desactualizados.

Face ao condicionalismo descrito e considerando, por um lado, que por falta do preenchimento dos requisitos legais previstos no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, não existiam à data da publicação do despacho à frente mencionado associações de agricultores com capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho e, por outro, que por imperativo legal todos os trabalhadores por conta de outrem têm de ficar abrangidos por instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, constituíram-se por despacho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20/78, de 29 de Maio, comissões técnicas encarregadas de proceder aos estudos preparatórios de portarias de regulamentação do trabalho rural.

Em síntese, os estudos preparatórios atrás referidos apontaram para a necessidade de se proceder a adaptações consideradas indispensáveis na extensão ao trabalho rural de normas gerais do contrato individual de trabalho, tendo em conta as expectativas dos destinatários da portaria, a dignificação do trabalho rural e a comportabilidade do sector de forma a evitar rupturas no sistema produtivo de consequências imprevisíveis.

Refira-se, por último, que se consagrou para o trabalhador auxiliar o salário mínimo nacional para a agricultura, dado o âmbito geográfico da presente portaria, praticamente coincidente com o daquele diploma.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Ministros das Finanças e do Plano, da Agricultura, e Pescas e do Trabalho, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro:

## CAPÍTULO I

### Área e âmbito

#### BASE I

##### (Área)

A presente portaria aplica-se na área correspondente a todo o território do continente.

#### BASE II

##### (Âmbito)

A presente portaria é aplicável às relações de trabalho existentes entre todas as empresas, incluindo cooperativas de produção agrícola e unidades de exploração colectiva por trabalhadores que, na área definida na base anterior, se dediquem à actividade agrícola, pecuária e florestal e os trabalhadores ao seu serviço, ainda que cumulem com esta qualidade a de sócios ou associados das referidas cooperativas ou unidades de exploração colectiva por trabalhadores cujas funções correspondam às de qualquer das profissões definidas no anexo I.

## CAPÍTULO II

### Classificação, admissão e modalidades do contrato

#### BASE III

##### (Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos por esta portaria serão classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo I.

#### BASE IV

##### (Admissão)

A idade mínima de admissão é de 14 anos.

#### BASE V

##### (Modalidades do contrato)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria podem ser contratados com carácter permanente.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria podem ainda ser contratados a prazo ou para a execução de trabalho sazonal ou eventual.

4 — O trabalhador admitido nos termos do número anterior passará a permanente logo que complete nove meses de trabalho ou duzentos e cinquenta dias descontínuos por ano para a mesma empresa agrícola, salvo se contratado a prazo nos termos da lei geral.

#### BASE VI

##### (Forma de contrato)

1 — O contrato de trabalho rural não está sujeito a forma escrita, com excepção do contrato a prazo celebrado nos termos da lei geral.

2 — O contrato a prazo previsto no n.º 3 da base anterior deve assumir, em princípio, forma escrita.

#### BASE VII

##### (Período experimental)

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela sua natureza, complexidade técnica, grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período maior de vigência do contrato, a fixar por contrato individual que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

3 — Nos contratos celebrados nos termos do n.º 3 da base V, o período experimental não poderá ter duração superior a trinta dias.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

##### BASE VIII

###### (Deveres da entidade patronal)

A entidade patronal deve, quer directamente, quer através dos seus representantes:

- a) Cumprir o disposto na presente portaria e na legislação de trabalho aplicável;
- b) 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;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários e apropriados ao desempenho das respectivas funções;
- d) Exigir a cada trabalhador trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na base XII;
- e) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;
- f) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral.

##### BASE IX

###### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na presente portaria e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Usar de urbanidade nas suas relações para com a entidade patronal e restantes trabalhadores;
- c) Ser pontual e assíduo;
- d) Cumprir e diligenciar para que sejam observadas as normas sobre a higiene e segurança de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho e do material que lhes estiverem confiados;
- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

##### BASE X

###### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias previstas na lei ou nesta portaria, 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 companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo os casos previstos na lei geral;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem prejuízo do disposto na base XIV;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

##### BASE XI

###### (Do exercício dos direitos sindicais)

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

##### BASE XII

###### (Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato)

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição ou perda de direitos.

### CAPÍTULO IV

#### Local de trabalho

##### BASE XIII

###### (Local de trabalho)

O trabalho deve ser prestado no local convencionado ou no que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

##### BASE XIV

###### (Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

##### BASE XV

###### (Deslocações)

Quando os trabalhadores tenham de se deslocar para fora da área normal de trabalho, sem possibilidade de regresso à residência, terão, para além do transporte, direito à alimentação e dormida, de acordo com os usos e costumes regionais.



## CAPÍTULO V

### Duração do trabalho

#### BASE XVI

##### (Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta e oito horas por semana.

2 — O período normal de trabalho diário poderá, porém, ser superior ao limite fixado no número anterior quando seja concedido ao trabalhador meio dia ou um dia de descanso por semana, além do dia de descanso prescrito por lei.

3 — No caso referido no n.º 2, o acréscimo do período normal de trabalho diário não poderá ser superior a uma hora.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica os períodos de menor duração já acordados ou constantes de instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor da presente portaria.

#### BASE XVII

##### (Intervalos de descanso)

1 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Serão salvaguardados outros intervalos de descanso estabelecidos por acordo entre as entidades patronais e trabalhadores ou em conformidade com os usos e costumes locais atendíveis.

#### BASE XVIII

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia.

3 — O limite referido no número anterior só poderá ser ultrapassado nos seguintes casos:

- a) Quando a sua não prestação implique prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- b) Quando ocorram motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza dos trabalhos e aos aspectos sazonais da actividade agrícola, pecuniária e florestal.

4 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade solicitadas pelos trabalhadores.

5 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

#### BASE XIX

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, no período compreendido entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

2 — No período compreendido entre 1 de Outubro e 30 de Março, o trabalho nocturno é o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### BASE XX

##### (Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1 — O trabalho em dias de descanso semanal, feriados ou em dia ou meios dias de descanso complementar só pode ser prestado nas condições previstas no n.º 3 da base XVIII.

2 — A prestação do trabalho em dia de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia útil da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo da entidade patronal e trabalhador.

#### BASE XXI

##### (Regime de duração do trabalho dos feitores, tratadores e guardadores de gado e outros)

1 — Os feitores, tratadores e guardadores de gado, bem como trabalhadores cujas funções o exijam, poderão prestar trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho previstos na base XXI.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o direito a um dia de descanso semanal.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### BASE XXII

##### (Descanso semanal)

O trabalhador tem direito a um dia de descanso por semana que só excepcionalmente poderá deixar de ser o domingo.

#### BASE XXIII

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

3 — Poderão ainda ser observados como feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal, se existir.

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

#### BASE XXIV

(Direito a férias dos trabalhadores permanentes)

1 — O direito a férias dos trabalhadores contratados nos termos do n.º 2 da base V regula-se pela lei geral, com as adaptações previstas nos números seguintes.

2 — O período anual de férias dos trabalhadores referidos no número anterior é de vinte e um dias, sem prejuízo de períodos de maior duração já acordados ou constantes de instrumento de regulamentação vigente à data da entrada em vigor da presente portaria.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

5 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal não pode recusar a marcação das férias nos períodos de menor actividade agrícola.

6 — Havendo acordo, poderão ser marcadas as férias para serem gozadas em dois períodos interpolados.

#### BASE XXV

(Direito a férias dos trabalhadores eventuais, sazonais e contratados a prazo)

1 — Os trabalhadores contratados nos termos do n.º 3 da base V têm direito a um período de férias equivalente a dois dias e meio por cada mês completo de serviço.

2 — Salvo acordo em contrário, as férias referidas no número anterior podem ser marcadas para serem gozadas após o termo de vigência do contrato.

#### BASE XXVI

(Faltas) —

O regime de faltas dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria regula-se pela lei geral com a adaptação constante da base XXXIV.

### CAPÍTULO VII

#### Remuneração do trabalho

#### BASE XXVII

(Remunerações mínimas mensais)

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente portaria são asseguradas as remunerações mínimas constantes do anexo II.

#### BASE XXVIII

(Remuneração horária)

O valor de remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo  $Rm$  o valor da remuneração mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

#### BASE XXIX

(Deduções do montante das remunerações mínimas)

Sobre o montante da remuneração mínima podem incidir as deduções constantes da lei em vigor.

#### BASE XXX

(Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

#### BASE XXXI

(Remuneração de trabalho extraordinário)

Sem prejuízo do disposto em instrumentos de regulamentação vigentes à data da entrada em vigor da presente portaria, o trabalho extraordinário será remunerado com os seguintes acréscimos:

- 25 % da retribuição normal, na primeira hora, em cada dia;
- 50 % da retribuição, nas horas subsequentes.

#### BASE XXXII

(Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar)

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, em dia feriado e no dia ou meio dia de descanso complementar será remunerado com um acréscimo de valor igual ao da retribuição correspondente ao número de horas de trabalho prestado.

### BASE XXXIII

(Remuneração do trabalho nocturno)

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

### BASE XXXIV

(Remuneração nos casos de não prestação de trabalho por razões climatéricas)

1 — O direito à retribuição em caso de falta justificada por motivo de chuva, cheia ou outros fenómenos climatéricos será regulado por acordo das partes ou por usos e costumes locais atendíveis.

2 — No caso de o trabalhador se apresentar no local de trabalho e não seja possível distribuir-lhe qualquer tarefa por razões climatéricas, terá direito a metade da remuneração correspondente ao período de trabalho a que estiver obrigado.

3 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis resultantes de acordo das partes ou de usos e costumes locais atendíveis.

4 — No caso de o trabalhador iniciar o trabalho e se o tiver de interromper por razões climatéricas e outra tarefa lhe não for distribuída, terá direito a receber a remuneração total correspondente ao período de trabalho a que estiver obrigado.

### BASE XXXV

(Retribuição durante as férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pela presente portaria têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

### BASE XXXVI

(Tempo de cumprimento)

1 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se ao mês.

2 — O vencimento da retribuição poderá ser à quinzena, semana ou dia, quando assim for estipulado, resultar dos usos ou da prestação de trabalho.

### BASE XXXVII

(Documento a entregar ao trabalhador)

No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### BASE XXXVIII

(Cessação do contrato de trabalho)

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

2 — O regime de cessação do contrato de trabalho regula-se pela lei geral, com a adaptação constante do número seguinte.

3 — Exceptuando o contrato de trabalho a prazo celebrado nos termos da lei geral, o contrato de trabalho previsto no n.º 3 da base v caduca expirando o prazo para que foi estabelecido, por conclusão do trabalho sazonal ou pela cessação das necessidades justificativas do recurso ao trabalho eventual, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem na sua renovação.

4 — A cessação implica desocupação da habitação, se esta estiver afecta à exploração.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### BASE XXXIX

(Direitos especiais das mulheres trabalhadoras)

Além do disposto para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos conferidos pela lei geral, designadamente os seguintes:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Faltar, nos termos legais, durante noventa dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos;
- c) Faltar até trinta dias, no máximo, no caso de aborto ou de parto nado-morto;
- d) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite.

## CAPÍTULO X

### Disposições finais

#### BASE XL

(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 e categorias profissionais constantes do anexo I da presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

## BASE XLI

### (Comissões técnicas tripartidas)

1 — Até sessenta dias após a entrada em vigor da presente portaria serão constituídas, por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, quatro comissões técnicas tripartidas regionais.

2 — As comissões técnicas tripartidas regionais funcionarão no Porto, Santarém, Évora e Faro, abrangendo, respectivamente, as áreas correspondentes às seguintes Direcções Regionais do Ministério da Agricultura e Pescas:

- a) Entre Douro e Minho, Trás-os-Montes, Beira Litoral e Beira Interior;
- b) Ribatejo e Oeste;
- c) Alentejo;
- d) Algarve.

3 — As comissões técnicas tripartidas regionais referidas nos números anteriores terão a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho;
- Um representante do Ministério da Agricultura e Pescas;
- Dois representantes dos sindicatos interessados;
- Dois representantes de associações de agricultores ou, na sua falta, de empresários agrícolas.

4 — Compete às comissões técnicas tripartidas regionais:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente portaria;
- b) Deliberar sobre a classificação ou reclassificação dos trabalhadores, de harmonia com o disposto na presente portaria e tendo em atenção as orientações do Ministério da Agricultura e Pescas e da Secretaria de Estado da População e Emprego;
- c) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

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

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

7 — A comissão técnica só funcionará em primeira convocatória com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente quarenta e oito horas após a data da reunião da primeira convocatória com qualquer número dos seus elementos componentes, logo que nesse número se encontre representado o Ministério do Trabalho, o Ministério da Agricultura e Pescas e o assessor da Secretaria de Estado da População e Emprego, quando a sua presença seja obrigatória pela natureza das questões.

8 — Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos até ao máximo de dois.

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

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

11 — As deliberações das comissões técnicas tripartidas regionais constituirão parte integrante da presente portaria, desde que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## BASE XLII

### (Revogação)

1 — O regime constante da presente portaria entende-se globalmente mais favorável que o previsto nos instrumentos de regulamentação anteriores.

2 — São revogadas as portarias de regulamentação de trabalho rural para os distritos de Santarém e Lisboa, publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 18, de 15 de Maio de 1975, e n.º 31, de 22 de Agosto de 1975, e a portaria de regulamentação de trabalho dos distritos de Beja, Évora, Portalegre e Setúbal e concelhos de Portimão, Silves, Lagos e Loulé, do distrito de Faro, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1975, com as alterações publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 5, de 15 de Março de 1976, e n.º 14, de 30 de Julho de 1976.

3 — A presente portaria não prejudica, porém, regalias e direitos individuais já adquiridos, desde que umas e outros se reportem a matérias não contempladas na presente portaria e não sejam contrários ao nela previsto.

## BASE XLIII

### (Entrada em vigor)

A presente portaria entra em vigor nos termos legais.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Agricultura e Pescas e do Trabalho. — O Ministro das Finanças e do Plano, *Manuel Jacinto Nunes*. — O Ministro da Agricultura e Pescas, *Apolinário José Barbosa da Cruz Vaz Portugal*. — O Ministro do Trabalho, *Eusébio Marques de Carvalho*.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais — Definição de funções

*Apontador*. — É o trabalhador que predominantemente regista as presenças, tira o ponto e faz outros registos.

**Campino.** — É o trabalhador responsável pelo manejo do gado, especialmente bovinos de leite, e conservação das respectivas vedações.

**Capataz.** — É o trabalhador que coordena e controla as tarefas executadas por um grupo de trabalhadores agrícolas; executa também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

**Encarregado de exploração agrícola.** — É o trabalhador responsável pela exploração agrícola, coordenando e executando os respectivos trabalhos.

**Enxertador.** — É o trabalhador que executa trabalhos de enxertia.

**Feitor.** — É o trabalhador responsável pela gestão da exploração agrícola.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade o controle dos produtos agrícolas e materiais em armazém.

**Guardador e tratador de gado.** — É o trabalhador responsável pelo manejo do gado e conservação das vedações, quando for caso disso.

**Mestre adegueiro.** — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

**Mestre arrozeiro.** — É o trabalhador responsável pela orientação e execução de toda a cultura do arroz.

**Mestre carvoeiro.** — É o trabalhador responsável pela condução e execução do fabrico do carvão.

**Mestre lagareiro.** — É o trabalhador responsável pelos trabalhos do lagar de azeite durante o período de laboração.

**Operador de máquinas agrícolas.** — É o trabalhador que conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

**Podador.** — É o trabalhador que efectua trabalhos de poda.

**Prático apícola.** — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

**Prático horto-floricola.** — É o trabalhador que efectua trabalhos de horticultura e floricultura.

**Prático piscícola.** — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a produção de peixe em viveiro e similares.

**Resineiro.** — É o trabalhador que orienta e executa trabalhos conducentes à extracção da resina.

**Tirador de cortiça.** — É o trabalhador que procede à extracção da cortiça.

**Tosquiador.** — É o trabalhador que corta a lã dos ovinos e enrola o velo.

**Trabalhador agrícola.** — É o que executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

**Trabalhador auxiliar.** — É o que ajuda de uma maneira geral os trabalhadores agrícolas, executando diversas tarefas simples.

## ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Categorias profissionais	Remunerações mínimas
Encarregado de exploração .....	7 500\$00
Feitor .....	
Campino .....	7 000\$00
Mestre adegueiro .....	
Mestre arrozeiro .....	
Mestre carvoeiro .....	
Mestre lagareiro .....	
Operador de máquinas agrícolas .....	
Guardador e tratador de gado .....	6 600\$00
Apontador .....	
Capataz .....	
Enxertador .....	
Fiel de armazém .....	
Podador .....	
Prático apícola .....	
Prático horto-floricola .....	
Prático piscícola .....	
Resineiro .....	
Tirador de cortiça .....	
Tosquiador .....	
Trabalhador agrícola .....	6 000\$00
Trabalhador auxiliar .....	(a)

(a) Remuneração mínima garantida para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura.

Aos trabalhadores de idade inferior a 18 anos e aos trabalhadores de idade igual ou superior a 18 anos e inferior a 20 é garantida uma remuneração mínima mensal equivalente, respectivamente, a 50 % e a 75 % do montante fixado para a categoria de trabalhador auxiliar, sem prejuízo do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

## ANEXO III

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa — Feitor, encarregado de exploração, mestre adegueiro, mestre arrozeiro, mestre carvoeiro, mestre lagareiro.

—5— Profissionais qualificados — Operador de máquinas agrícolas.

6 — Profissionais semiquualificados — Apontador, capataz, fiel de armazém, guardador de gado, tratador de gado, podador, tirador de cortiça, tosquiador, campino, prático agrícola, prático horto-florícola, prático piscícola, resineiro.

7 — Profissionais não qualificados — Trabalhadores agrícolas e trabalhadores auxiliares.

### PRT para os músicos

Em devido tempo, o Sindicato dos Músicos apresentou uma proposta de celebração de uma convenção colectiva de trabalho a várias associações e entidades patronais que possuem ao seu serviço trabalhadores representados por aquele Sindicato.

Face à recusa das mesmas entidades em negociar e após tentativa de conciliação infrutífera, levada a efeito neste Ministério, foi emitido um despacho de constituição de uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios para a emissão de uma portaria de regulamentação de trabalho, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 1 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, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 1977.

Na elaboração da presente portaria, dois factores principais foram tidos em consideração:

1 — Trata-se de regulamentar o exercício de uma actividade muito específica, que se expande por variados sectores da vida económica.

Da ponderação deste factor resultou uma preocupação de equilíbrio e mútuo consenso na escolha das normas a fixar, a fim de não comprometer a livre expansão da mesma actividade, embora sem deixar de se ter em conta a necessidade de assegurar aos respectivos profissionais uma actualização mínima efectiva das suas condições de trabalho.

2 — Com a presente regulamentação de trabalho visa-se abranger apenas as relações de trabalho que impliquem uma subordinação à autoridade da entidade patronal e uma dependência económica da mesma.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado das Finanças, da Cultura e do Trabalho, ao abrigo do disposto no 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, o seguinte:

#### BASE I

(Área e âmbito)

1 — A presente portaria aplica-se às entidades patronais que em todo o território do continente pos-

suam ao seu serviço, em regime de contrato de trabalho, profissionais com as categorias previstas no anexo I, habilitados com a carteira profissional de músico, bem como a estes trabalhadores.

2 — Esta portaria é também aplicável às pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública que tenham ao seu serviço profissionais nas condições descritas no número anterior.

3 — A aplicação da presente regulamentação de trabalho nos territórios das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira pode ser determinada por despacho do Secretário de Estado do Trabalho, logo que sejam cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

#### BASE II

(Excepção ao âmbito)

As presentes condições de trabalho não se aplicam aos organismos estatais ou empresas públicas.

#### BASE III

(Entrada em vigor)

A presente portaria entrará em vigor nos termos legais, produzindo efeitos cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### BASE IV

(Classificação profissional)

Todos os trabalhadores abrangidos por esta portaria serão classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais previstas no anexo I.

#### BASE V

(Período experimental)

1 — Nas orquestras sinfónicas, de câmara, ópera, bailado e ligeiras sinfónicas, bem como nos coros, a admissão dos trabalhadores é condicionada a um período experimental de seis meses.

2 — É admitida a renúncia ou fixação de período inferior, desde que tal conste de documento assinado pelas partes.

#### BASE VI

##### (Duração do trabalho)

1 — O período máximo normal de trabalho é de trinta e nove horas semanais, salvo para as orquestras sinfônicas, de câmara, ópera, bailado, ligeiras sinfônicas e coros, cujo período máximo é de trinta horas semanais.

2 — Para cômputo do período de trabalho referido no número anterior, contar-se-á também a duração dos ensaios.

#### BASE VII

##### (Descanso semanal)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria têm direito a um dia de descanso semanal.

2 — Os dias de descanso semanal não podem ser descontados na retribuição. Caso o trabalhador receba ao dia ou à semana, o dia de descanso semanal ser-lhe-á obrigatoriamente pago antes do seu gozo.

#### BASE VIII

##### (Retribuições)

As tabelas de remunerações mínimas garantidas aos profissionais abrangidos pela presente portaria são as constantes do anexo II.

#### BASE IX

##### (Diuturnidades)

1 — Cada trabalhador terá direito a uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na mesma empresa e na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior ter-se-á em conta todo o tempo de permanência do trabalhador na empresa, não podendo, no entanto, vencer-se mais do que uma diuturnidade com a entrada em vigor da presente portaria.

3 — As diuturnidades acrescem às remunerações mínimas previstas nas tabelas salariais constantes do anexo I.

#### BASE X

##### (Subsídio de Natal)

1 — Cada trabalhador com um ou mais anos de antiguidade terá direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal efectiva.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

#### BASE XI

##### (Férias)

Os trabalhadores abrangidos por esta portaria terão direito a gozar, em cada ano civil, trinta dias de férias, nos termos legais.

#### BASE XII

##### (Subsídio de férias)

Além da retribuição correspondente ao período de férias mencionado na base anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

#### BASE XIII

##### (Condições de trabalho)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta portaria deverão ser proporcionadas boas condições de trabalho, nomeadamente:

- a) Ventilação dos locais de trabalho e respectiva climatização;
- b) Instalações adequadas para mudança de vestuário ou, na sua falta, armários fechados onde possam conservar o vestuário e instrumentos.

#### BASE XIV

##### (Exclusivo)

1 — São consideradas nulas e de nenhum efeito as cláusulas do contrato sem prazo pelas quais o músico conceda o seu exclusivo a determinada entidade patronal.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar, para os músicos que tenham celebrado contratos com cláusulas daquele tipo, qualquer diminuição de retribuição ou de outras regalias.

#### BASE XV

##### (Níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/76, de 2 de Junho, as pro-

fissões previstas são enquadradas em níveis de qualificação, de acordo com o anexo III.

#### BASE XVI

##### (Comissão técnica tripartida)

Até trinta dias após a entrada em vigor da presente portaria, será constituída uma comissão técnica tripartida, com a seguinte composição:

- Um representante do Ministério do Trabalho;
- Um representante da Secretaria de Estado da Cultura;
- Um representante da Secretaria de Estado da População e Emprego;
- Um representante da Fundação Gulbenkian;
- Um representante da Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos;
- Dois representantes do Sindicato dos Músicos.

2 — Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação de trabalho;
- b) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões e respectiva integração no quadro de níveis de qualificação;
- c) Deliberar sobre o local de reunião e a alteração da sua composição, neste último caso sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 — A comissão reunirá a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória do representante do Ministério do Trabalho, expedida com a antecedência mínima de oito dias ou de três, em caso de urgência justificada.

4 — As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar.

5 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma, mediante procuração bastante.

6 — A comissão técnica poderá funcionar em primeira convocação com qualquer número dos seus elementos componentes, desde que esteja presente o representante do Ministério do Trabalho.

7 — As deliberações da comissão técnica 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 XVII

##### (Manutenção de regalias)

Da aplicação da presente portaria não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores abran-

gidos, nomeadamente quanto a regalias de carácter regular que venham sendo praticadas.

Ministério das Finanças e do Plano, da Educação e Cultura e do Trabalho, 17 de Maio de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barroso Pereira Dias*. — O Secretário de Estado da Cultura, *David de Jesus Mourão Ferreira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

##### I — Música ligeira

*Acompanhador de fados*. — Acompanha em todos os tons, utilizando uma viola ou uma guitarra, os vocalistas de fado (fadistas), de acordo com o género de cada fado.

*Instrumentista (conjunto ligeiro)*. — Colabora com os outros elementos do grupo na escolha das obras a incluir no repertório; executa, segundo orientação do chefe do conjunto, o papel que lhe cabe na partitura, para o que utiliza o(s) instrumento(s) e acessórios de acordo com a sua habilitação profissional.

*Vocalista (conjunto ligeiro)*. — Colabora com os outros elementos do grupo na escolha das obras a incluir no repertório; canta a melodia de acordo com a partitura, seguindo as instruções do chefe do conjunto.

*Vocalista de fado (fadista)*. — Canta a melodia de acordo com o estilo do fado; é responsável pela escolha do repertório que apresenta no espectáculo.

##### II — Música sinfónica

(Orquestras sinfónicas, ópera, bailado, de câmara e ligeiras sinfónicas)

1 — *Chefe de orquestra*. — Ensaia e dirige orquestras, com ou sem participação de coros e solistas em espectáculos de concerto, ópera, bailado, opereta e zarzuela; participa nos júris de concurso para admissão de novos elementos para a orquestra.

*Encarregado de orquestra*. — Orienta e colabora na montagem ou colocação de cadeiras, estantes e instrumentos nos locais de ensaios ou espectáculos; assiste aos ensaios e espectáculos, distribuindo e recolhendo as músicas; contacta e anota a presença dos instrumentistas e de tal dá conhecimento a quem de direito; zela pelo transporte de instrumentos e outros materiais de orquestra; superintende na direcção de cena nos ensaios gerais e concertos.

##### (Instrumentistas)

*Concertino*. — Chefia o naipe de primeiros violinos; toca solos; dá indicações necessárias aos restantes elementos do naipe, segundo as directrizes do maestro; encarrega-se da afinação da orquestra; responsabiliza-se pela marcação dos materiais em colaboração com os restantes chefes de naipe das cordas; participa nos júris de concurso para admissão de novos elementos; orienta os ensaios do seu naipe.



**Solista A.** — Chefia o naipe; toca solos; dá indicações necessárias aos restantes elementos do naipe, segundo as directrizes do maestro; preocupa-se com a afinação do naipe; orienta os ensaios do seu naipe; participa nos júris de concurso para admissão de novos elementos.

**Solista B:**

- a) **Cordas.** — Substitui o solista A na sua ausência, assumindo todas as funções inerentes ao desempenho do cargo;
- b) **Sopros.** — São os segundos instrumentistas, responsabilizam-se pela execução das partes respeitantes ao seu cargo, não tendo obrigação de substituir o solista A;
- c) **Tutti.** — Toca as partes respeitantes ao seu cargo; copia as marcações dos materiais feitas pelos chefes de naipe.

## ANEXO II

### Música ligeira

Tabela de remunerações mínimas  
(segundo o tipo de estabelecimentos)

Tipo de estabelecimento	Categorias	Remuneração diária
Circos e restaurantes típicos	Instrumentista ... Vocalista ..... Acompanhador de fados. Vocalista de fado	350\$00
Estabelecimentos de 3.ª classe e 2.ª classe, teatros e hotéis de quatro estrelas e similares.	Instrumentista ... Vocalista ..... Acompanhador de fados. Vocalista de fado	400\$00
Estabelecimentos de 1.ª classe e hotéis de quatro estrelas.	Instrumentista ... Vocalista ..... Acompanhador de fados. Vocalista de fado	450\$00
Casinos, hotéis de cinco estrelas e estabelecimentos de luxo.	Instrumentista ... Vocalista ..... Acompanhador de fados. Vocalista de fado	500\$00

## Música sinfónica

Tabela de remunerações mínimas

Categorias	Tabela
Encarregado de orquestra .....	18 800\$00
Tutti .....	21 700\$00
Solista B .....	23 700\$00
Solista A .....	25 600\$00
Concertino .....	27 500\$00
Maestro .....	29 500\$00

## ANEXO III

Classificação das profissões nos níveis de qualificação constantes do anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

### Música ligeira

2.2/4.1 — Quadros médios/profissionais altamente qualificados:

Instrumentista (enquadrável em dois níveis).

4.1 — Profissionais altamente qualificados:

Vocalista (conjunto ligeiro).  
Vocalista de fado (fadista).

5.4 — Profissionais qualificados:

Acompanhador de fados.

### Música sinfónica

1 — Quadros superiores:

Chefe de orquestra.  
Concertino.

1/2.2 — Quadros superiores/quadros médios:

Solista A.  
Solista B.

2.2/4.1 — Quadros médios/profissionais altamente qualificados:

Tutti.

5.4 — Profissionais qualificados:

Encarregado de orquestra.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul — Aplicação à Região Autónoma dos Açores

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1977, foi publicado o CCT para o sector de ourivesaria do Sul celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o Sindicato das Indústrias de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul, e no *Boletim*, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978, foi publicada uma revisão salarial.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1978, publicou-se uma portaria de extensão que fez aplicar a regulamentação constante daquela convenção às empresas do sector de ourivesaria do Sul não filiadas em qualquer das associações outorgantes, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1979, foi publicada uma portaria de extensão da revisão salarial.

Considerando que a aplicação das referidas portarias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de portaria conjunta do Ministro da República respectivo e da Secretaria de Estado do Trabalho, cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República;

Considerando a existência de entidades patronais e trabalhadores no território da Região Autónoma dos Açores nas condições referidas no artigo 1.º das já referidas portarias de extensão e atenta a necessidade de regulamentar as respectivas relações de trabalho;

Ouvidos os órgãos do Governo da Região, cumprindo assim o disposto na Constituição da República, manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de

28 de Fevereiro, pelo Ministro da República para a Região Autónoma dos Açores e Secretário de Estado do Trabalho, o seguinte:

#### ARTIGO 1.º

O disposto no artigo 1.º das portarias de extensão do CCT para o sector de ourivesaria do Sul e da revisão salarial publicadas respectivamente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, e no *Boletim*, n.º 10, de 15 de Março de 1979, aplica-se no território da Região Autónoma dos Açores a todas as entidades patronais e trabalhadores nas condições ali referidas.

#### ARTIGO 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela portaria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1979, produz efeitos desde 1 de Novembro de 1978, podendo os encargos daí resultantes ser pagos em prestações mensais, até ao máximo de três.

Região Autónoma dos Açores, 16 de Maio de 1979. — O Ministro da República, *Henrique Afonso da Silva Horta*.

Ministério do Trabalho, 22 de Maio de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Dias Moreira*.

### PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins e outras e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. Vidreira e outras — Aplicação à Região Autónoma dos Açores

A portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho vertical — revisão das tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária — celebrado entre a Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins, Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem, Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outras federações e sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1979,

limitou a respectiva área ao território do continente. A sua aplicação nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores foi condicionada a despacho posterior do Secretário de Estado do Trabalho, uma vez cumpridos os trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

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

1 — A portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho vertical — revisão das tabelas salariais e

cláusulas com expressão pecuniária — celebrado entre a Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins, Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem, Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e várias empresas, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outras federações e sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1979, é tornada aplicável, no território da Região Autónoma dos Açores, às relações de trabalho que

se enquadram nos âmbitos sectorial e profissional definidos no artigo 1.º da mesma portaria.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pelo presente despacho produz efeitos desde 1 de Abril de 1979, podendo os encargos daqui emergentes ser satisfeitos em prestações mensais até ao máximo de três.

Ministério do Trabalho, 23 de Maio de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

### PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Lacticínios e a Feder. Regional do Norte dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45/77, de 8 de Dezembro, foi publicada uma PE do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Lacticínios e várias associações sindicais e da revisão da tabela salarial publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10/76, de 30 de Maio, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22/77, de 15 de Junho, às entidades patronais, incluindo união de cooperativas e cooperativas de produtores de leite não inscritas na Associação que na área geográfica da Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório pertençam ao mesmo sector económico.

Posteriormente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37/78, de 8 de Outubro, foi publicada nova revisão da tabela salarial constante do já citado CCT.

Considerando que o CCT original não é aplicável às entidades patronais e trabalhadores não inscritos nas respectivas associações que exerçam a sua actividade nos distritos do continente na área da Federação Regional do Sul dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e que esta associação sindical manifestou expressamente o seu empenho na extensão;

Considerando a conveniência de prosseguir através dos mecanismos previstos na lei o alargamento a todos os trabalhadores, independentemente da sua filiação sindical, ou da empresa em que prestam serviço, condições mínimas de trabalho numa perspectiva de tendencial uniformização sectorial;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, e não tendo sido deduzida oposição nos termos do n.º 5 do mesmo preceito legal:

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

#### ARTIGO 1.º

1 — As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Lacticínios e a Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e outros sindicatos e da decisão da comissão arbitral, publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 10, de 30 de Maio de 1976, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas na referida Associação, uniões de cooperativas e cooperativas de produtores de leite que nos distritos do continente incluídos na área territorial da Federação Regional dos Sindicatos dos Empregados de Escritório do Sul e Ilhas Adjacentes pertençam ao mesmo sector económico e tenham ao seu serviço trabalhadores com as categorias profissionais previstas nos aludidos instrumentos de regulamentação de trabalho.

2 — É igualmente tornada aplicável a tabela salarial que substitui a que se encontrava anexa ao mesmo CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 1978, em todo o território do continente às entidades patronais e trabalhadores referidos no número anterior.

#### ARTIGO 2.º

A tabela salarial aplicável por força da presente portaria produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1978, podendo os encargos resultantes de retroactividade ser pagos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 18 de Maio de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado do Comércio e Indústrias Agrícolas, *Mário Francisco Barreira da Ponte*. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *Manuel Duarte Pereira*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

**PE do CCTV entre a União das Assoc. de Hotelaria e Similares do Sul e outras  
e a Feder. Nacional dos Sind. da Ind. de Hotelaria e Turismo**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41 e 9, respectivamente, de 8 de Novembro de 1978 e de 8 de Março de 1979, foram publicados os contratos colectivos de trabalho verticais celebrados entre a Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo e outras associações sindicais, por um lado, e a União das Associações de Hotelaria e Similares do Sul, outras associações patronais e várias empresas, pelo outro.

Considerando que apenas foram abrangidas por estas convenções as entidades patronais representadas pelas associações outorgantes e as empresas que a subscreveram;

Considerando a existência, na área de aplicação dos referidos contratos, de empresas do mesmo sector económico não filiadas nas associações patronais outorgantes tendo ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais neles previstas;

Considerando o interesse em se conseguir uma justa uniformização das condições de trabalho, para todo o sector, na área de aplicação dos contratos colectivos de trabalho citados;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, mediante a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43 e 9, respectivamente, de 22 de Novembro de 1978 e de 8 de Março de 1979:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado das Finanças, do Turismo e do Trabalho:

**ARTIGO 1.º**

As disposições constantes dos contratos colectivos de trabalho verticais para a indústria hoteleira, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 41 e 9, respectivamente, de 8 de Novembro de 1978 e de 8 de Março de 1979, são tornadas extensivas às relações de trabalho estabelecidas entre:

- a) Empresas não filiadas nas associações patronais outorgantes que, na área das convenções, se dediquem à actividade económica por elas abrangidas e os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas mesmas convenções, inscritos ou não nas associações sindicais signatárias, bem como os trabalhadores das categorias profissionais previstas não inscritos nas associações sindicais outorgantes e as empresas filiadas nas associações signatárias;
- b) Empresas que se dediquem às actividades de fornecimento de refeições para aviões ca-

terring, bem como de fabricação de refeições, e os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções, independentemente da sua inscrição nas associações sindicais outorgantes;

- c) Empresas cuja actividade seja a exploração, em regime de concessão e com fins lucrativos, de refeições e cantinas e os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas nas convenções, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

**ARTIGO 2.º**

1 — São excluídas do âmbito de aplicação da presente portaria as relações de trabalho para as quais esteja pendente processo de regulamentação colectiva de trabalho, convencional ou administrativo.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, entende-se que existe pendente processo de regulamentação colectiva de trabalho quando haja sido, à data da publicação da presente portaria, apresentada proposta de celebração de uma convenção colectiva de trabalho ou publicado despacho de constituição de uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios de uma PRT que se lhes venha a aplicar.

**ARTIGO 3.º**

São ainda excluídas da extensão que ora se determina a alínea a) do n.º 1 da cláusula 66.ª na parte que atribui aos trabalhadores o direito de faltar justificadamente durante cinco dias consecutivos por falecimento de padasto, madrastra ou enteado e as cláusulas 76.ª, 83.ª, 92.ª, 94.ª, 95.ª e 114.ª, n.ºs 1, alínea b), 2 e 3, na medida em que contrariam o disposto imperativamente pelo n.º 1 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, e pela alínea c) do n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, respectivamente.

**ARTIGO 4.º**

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 1979, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministérios das Finanças e do Plano, do Comércio e Turismo e do Trabalho, 17 de Maio de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado do Turismo, *Licínio Alberto de Almeida Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

Entre a Associação Portuguesa de Cerâmica e o Sindicato dos Electricistas do Norte foi celebrada uma convenção colectiva de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1979.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela convenção referida as empresas representadas pela Associação patronal outorgante;

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

Considerando a necessidade de alcançar a uniformização legalmente possível das condições de trabalho dos profissionais do sector de cerâmica de barro branco na área abrangida pelo contrato;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pela publicação de aviso sobre portaria de extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1979, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado das Finanças, das Indústrias Extractivas e Transformadoras e do Trabalho, o seguinte:

#### ARTIGO 1.º

1 — As disposições constantes do CCT entre a Associação Portuguesa de Cerâmica e o Sindicato dos Electricistas do Norte, publicado no *Boletim do Tra-*

*balho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1979, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam, na área da convenção, a actividade económica por ela abrangida (indústria de cerâmica de barro branco — cerâmica doméstica e electrotécnica, cerâmica artística e decorativa, azulejos, sanitários, ladrilhos, mosaicos e refractários) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na Associação patronal outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas 37.ª e 39.ª da convenção referida, por violarem o disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

#### ARTIGO 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 1979, podendo os encargos resultantes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de quatro.

Ministério das Finanças e do Plano, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 21 de Maio de 1979. — O Secretário de Estado das Finanças, *Alípio Barrosa Pereira Dias*. — O Secretário de Estado das Indústrias Extractivas e Transformadoras, *António José Baptista Cardoso e Cunha*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

### PE do CCTV entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes e outros — Aplicação à Região Autónoma da Madeira

A portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho vertical celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Fotografia, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1978, limitou a respectiva área ao território do continente.

A sua aplicação nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores foi condicionada a despacho posterior, após cumprimento dos trâmites processuais exigidos pela Constituição da República Portuguesa.

Assim, havendo parecer favorável do Governo Regional da Madeira, nos termos do n.º 2 do artigo 1.º da referida portaria, determino:

1 — A portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Nacional

dos Industriais de Fotografia, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Gráficos do Sul e Ilhas Adjacentes e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1978, é tornada aplicável às relações de trabalho que se enquadram nos âmbitos sectorial e profissional definidos no artigo 1.º da mesma portaria.

2 — A tabela salarial tornada aplicável pelo presente despacho produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1978, podendo os encargos resultantes desta retroactividade ser satisfeitos até ao máximo de dez prestações.

Ministério do Trabalho, 25 de Maio de 1979. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Maria Manuela Aguiar Dias Moreira*.

**PE do CCT entre a Assoc. dos Fabricantes de Papel em Mesa Plana e Equiparados e a Assoc. Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Cartonagem e Afins e outros — Rectificação**

Por terem sido publicados incompletos, a p. 623 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 1979, o n.º 2 do artigo 1.º e o artigo 3.º da portaria de extensão em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Onde se lê:

**ARTIGO 1.º**

2 — O disposto no número anterior, não é aplicável aos trabalhadores que, embora preenchendo as condições descritas, sejam representados por sindicatos inscritos na Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório.

**ARTIGO 3.º**

A presente portaria prevalece sobre a regulamentação aplicável às relações de trabalho em empresas do mesmo sector económico situadas no continente.

Deve ler-se:

**ARTIGO 1.º**

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores que, embora preenchendo as condições descritas, sejam representados por sindicatos inscritos na Federação Regional do Norte dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório ou por Sindicatos congéneres representativos do mesmo grupo profissional.

**ARTIGO 3.º**

A presente portaria prevalece sobre a regulamentação aplicável às relações de trabalho em empresas do mesmo sector económico situadas no continente, publicada até 1 de Março de 1979.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**ACT entre a Sopete — Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S. A. R. L., e o Sind. dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos**

### CAPÍTULO I

#### **Âmbito e vigência do acordo**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito do acordo**

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

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência e alteração do acordo**

1 — Este acordo entra em vigor no quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, sendo válido por dezoito meses se outro não for o prazo fixado por lei por forma imperativa, considerando-se sucessivamente prorrogado por igual período de tempo se não for denunciado por qualquer das partes outorgantes com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao tempo do período de vigência que estiver no curso.

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

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

#### Cláusula 3.ª

##### Direito subsidiário

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Admissão, carteira profissional, quadros e acessos

#### Cláusula 4.ª

##### Condições de admissão e de provimento

1 — É condição indispensável para a admissão a existência de vaga e, salvo o disposto no número seguinte, a posse da respectiva carteira profissional ou documento que a substitua.

2 — Não carecem de carteira profissional os trabalhadores que desempenhem funções não englobadas no sector da sala de jogos tradicionais (empregados de banca) do n.º 1 da cláusula 8.ª deste acordo.

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

4 — Os trabalhadores admitidos nos termos do número anterior desta cláusula devem satisfazer os requisitos gerais estabelecidos no respectivo Regulamento da Carteira Profissional para o exercício da profissão.

5 — Os lugares de fiscal-chefe e subchefe de sala serão preenchidos por trabalhadores do respectivo sector ao serviço da empresa que reúnam experiência e idoneidade profissional reconhecidas que os recomen-

dem para o acesso e sobre os quais não incida o condicionalismo previsto nas diversas alíneas do n.º 4 da cláusula 12.ª deste acordo.

6 — Quando um trabalhador solicite e obtenha dispensa do exercício de funções de chefia e haja sido recrutado de entre os quadros da empresa, terá direito a regressar ao lugar que ocupava anteriormente, desde que contra ele não haja pendente qualquer processo disciplinar.

7 — Na admissão de novos trabalhadores a empresa procurará, sempre que possível, dar preferência aos profissionais desempregados ou, não os havendo ou não aceitem o lugar, aos que já se encontrem ao seu serviço e reúnam os requisitos indispensáveis.

8 — A admissão de qualquer trabalhador é sempre atribuição livremente reconhecida à administração da empresa. Deverá, no entanto, ouvir os delegados sindicais, que darão o seu parecer por escrito.

#### Cláusula 5.ª

##### Cursos de aprendizagem e aperfeiçoamento

1 — O Sindicato organizará, por sua iniciativa ou a solicitação da empresa, cursos de aprendizagem para o ingresso na categoria de pagador.

2 — Nos cursos de aprendizagem ou de aperfeiçoamento da responsabilidade do Sindicato compete a este nomear os instrutores.

3 — É facultada à empresa a iniciativa de promover cursos de aprendizagem ou de aperfeiçoamento sempre que entenda necessário.

4 — Os cursos funcionarão na sede do Sindicato ou em local a indicar por este. Porém, quando realizados a solicitação da empresa, o local e os instrutores serão designados de comum acordo.

5 — Os cursos de aperfeiçoamento funcionarão no horário normal de trabalho, quer dos monitores quer dos frequentadores, sem prejuízo de, por acordo individual, se estabelecer outro regime.

6 — Em qualquer caso, cabe ao Sindicato definir a orientação dos cursos, de harmonia com a legislação aplicável.

7 — Os cursos e exames realizados a solicitação da empresa serão por esta custeados.

#### Cláusula 6.ª

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental, por um período de cento e oitenta dias, podendo a entidade patronal, no decorrer deste período, contratá-los ou não, depois de ouvido o parecer dos delegados sindicais, que se obrigam a responder nas quarenta e oito horas seguintes.

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

3 — Não é permitida a admissão de trabalhadores, ao abrigo de contrato a prazo, salvo disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 7.ª

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que essa circunstância conste do contrato escrito elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, do qual será entregue cópia ao trabalhador e ao Sindicato no acto de admissão.

#### Cláusula 8.ª

##### Sectores, profissões e categorias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as funções desempenhadas (v. anexo 1) nos seguintes sectores, profissões e categorias.

#### SECTOR A

##### Sala de jogos tradicionais

Profissão — *Empregados de banca:*

Categorias profissionais:

- a) Chefe de partida;
- b) Fiscal-chefe;
- c) Chefe de banca;
- d) Fiscal de banca;
- e) Pagador.

Profissão — *Auxiliares de banca:*

Categorias profissionais:

- f) Ficheiro fixo (caixa tesoureiro);
- g) Ficheiro fixo (caixa vendedora);
- h) Ficheiro fixo (caixa compradora);
- i) Ficheiro volante (maleiro);
- j) Controlador-chefe de identificação;
- l) Controlador de identificação;
- m) Contínuo;
- n) Porteiro.

#### SECTOR B

##### Sala de máquinas automáticas «slot machines»

Profissão — *Empregados das salas de máquinas automáticas:*

Categorias profissionais:

- a) Chefe de sala;
- b) Subchefe de sala;
- c) Fiscal;
- d) Caixa privativo;
- e) Caixa auxiliar fixo;
- f) Caixa auxiliar volante;
- g) Controlador de identificação/bilheteiro;
- h) Porteiro;
- i) Contínuo.

Profissão — *Técnico de máquinas:*

Categorias profissionais:

- j) Técnico-chefe;
- l) Técnico;
- m) Técnico-ajudante.

2 — O reconhecimento das categorias profissionais enumeradas nesta cláusula é feito para os empregados de banca pela carteira profissional e para os restantes trabalhadores pela inscrição no respectivo quadro de pessoal, se outro não for o reconhecimento legal.

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

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

#### Cláusula 9.ª

##### Relações nominais e quadros de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal que, para o efeito, ouvirá os delegados sindicais ou o Sindicato e respeitará o disposto neste acordo quanto a dotações e densidades.

2 — A entidade patronal remeterá ao Sindicato até 30 de Abril de cada ano o quadro de pessoal previsto no Decreto-Lei n.º 439/77, de 25 de Outubro.

3 — Se o acordo colectivo de trabalho entrar em vigor após o cumprimento do disposto no número anterior, deverá ser enviado novo mapa até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência da nova regulamentação.

4 — Um exemplar do quadro de pessoal deverá estar afixado durante o período de três meses para efeitos de reclamação no sector respectivo.

5 — Dentro do período fixado no número anterior poderá o trabalhador apresentar reclamação por irregularidade detectada para o Ministério do Trabalho ou Delegações Regionais da Secretaria do Estado do Trabalho, de preferência através do Sindicato.

#### Cláusula 10.ª

##### Dotações e densidades

1 — Para efeitos do disposto na presente cláusula considera-se como quadro de pessoal a relação de trabalhadores existentes na empresa à data da entrada em vigor deste acordo.

2 — A empresa obriga-se a adequar o quadro mencionado no n.º 1 às regras fixadas nos números anteriores.



3 — É obrigatória a existência de um profissional com a categoria de chefe de partida no casino.

4 — O número de fiscais-chefes não excederá 5 % do número total de profissionais das alíneas c), d) e e) do sector A do n.º 1 da cláusula 8.ª com arredondamento por excesso.

5 — O número de chefes de banca e fiscais de banca, considerado no seu conjunto, não poderá ser inferior a 40 % nem exceder 50 % do número total de pagadores, com arredondamento por defeito.

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

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

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

7 — O número de contínuos será o seguinte:

a) Contínuos da sala de jogos tradicionais — não poderão exceder o número de um por cada duas bancas, com arredondamento por excesso;

b) Contínuos da sala de máquinas automáticas — não poderão exceder o número de um por cada vinte máquinas automáticas.

8 — O número de porteiros será o seguinte:

a) Porteiros da sala de jogos tradicionais — não poderão exceder o número de quatro;

b) Porteiros da sala de máquinas automáticas — não poderão exceder o número de quatro.

9 — O número de controladores de identificação será o seguinte:

a) Controladores de identificação das salas de jogos tradicionais — não poderão exceder o número de cinco;

b) Controladores de identificação da sala de máquinas automáticas — não poderão exceder o número de cinco.

10 — É obrigatório o preenchimento dos lugares a seguir indicados quando:

a) Subchefe de sala — o número de trabalhadores de todas as categorias nas salas de máquinas automáticas exceda cinquenta;

b) Controlador-chefe de identificação — o número de controladores das salas de jogos tradicionais e das salas de máquinas automáticas exceda oito (a preencher de entre os controladores de identificação das salas de jogos tradicionais);

c) Caixa tesoureiro — o número de ficheiros fixos e volantes exceda vinte;

d) Caixa privativo — o número de caixas fixos e de caixas volantes exceda vinte;

e) Técnico-ajudante — o número de técnicos de máquinas seja igual a dois, provendo-se tantas unidades quantas as correspondentes aos múltiplos do número de técnicos indicados;

f) Fiscais — o número de fiscais não poderá ser superior a quatro;

g) Caixas fixos — o número de caixas fixos não poderá ser inferior a cinco;

h) Caixas volantes — o número de caixas volantes não poderá ser inferior a três.

11 — As vagas que ocorrerem pela aplicação destas regras deverão ser imediatamente preenchidas, excepto a categoria de chefe de banca, por não existir na empresa. Os lugares que estiverem para além do quadro serão extintos à medida que forem vagando.

#### Cláusula 11.ª

##### Promoções e antiguidades

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria a que corresponda nível de qualificação superior, independentemente dos sectores em que se encontra e a que ascenda.

2 — As promoções, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 4.ª e no número seguinte desta cláusula, dependem da resolução da entidade patronal, ouvidos os delegados sindicais.

3 — Nas promoções a chefe de banca e fiscais de banca observar-se-á o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º do Regulamento da Carteira Profissional.

#### Cláusula 12.ª

##### Preenchimento de vagas

1 — Para preenchimento das vagas que ocorrerem, a entidade patronal obriga-se a comunicá-las aos trabalhadores, através dos delegados sindicais, logo que as mesmas se verifiquem ou quando delas tenha conhecimento efectivo, a fim de a elas poderem concorrer todos os trabalhadores da empresa, quando tiverem preferência nos termos deste acordo.

Não podem, porém, as referidas vagas ser preenchidas antes de decorridos oito dias a contar da data da comunicação.

2 — As vagas que ocorrerem nos lugares de chefia deverão ser preenchidas nos termos do n.º 5 da cláusula 4.ª

3 — O chefe de partida e o chefe de sala poderão ser livremente recrutados pela empresa de entre quem possua as habilitações indispensáveis, entendendo-se por habilitações indispensáveis para o chefe de partida a posse da carteira profissional.

4 — A empresa poderá invocar para recusa de promoção ou de transferência para preenchimento de vaga o seguinte:

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

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

c) Haver sido o trabalhador punido nos últimos cinco anos por qualquer sanção que, isoladamente ou em conjunto, atinja os trinta dias de suspensão com perda de vencimento.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 13.ª

###### Obrigações da entidade patronal

1 — A entidade patronal é obrigada a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

b) Passar atestados de comportamento e de competência profissional, que serão obrigatoriamente subscritos pelo chefe de partida, quando solicitados pelos trabalhadores nos termos em que a lei o permita;

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

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, salvo o estipulado no Regulamento da Carteira Profissional, desde que tal não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da situação do trabalhador;

e) A entidade patronal poderá facultar, sempre que possível, aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente de trabalho, adequadas condições de trabalho, promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas;

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

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

h) Proceder com isenção e espírito de justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores, que, porém, só poderão ser punidos depois de devidamente instaurado o competente processo disciplinar.

2 — A entidade patronal é ainda obrigada a, como fiel depositária das gorjetas/gratificações auferidas pelos empregados das salas de jogos tradicionais, nos termos do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 41 812, de 9 de Agosto de 1958, proceder à sua distribuição pelos trabalhadores do sector A do n.º 1 da cláusula 8 de acordo com o regulamento de distribuição aprovado por despacho de 9 de Abril de 1974 ou por legislação que o substitua.

##### Cláusula 14.ª

###### Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções dadas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Guardar segredo profissional;

d) Defender os legítimos interesses da empresa;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a entidade patronal, o Sindicato e seus delegados e as comissões instituídas por lei e pelo presente acordo em tudo o que respeite às relações de trabalho;

i) Proceder de harmonia com a lei e o presente acordo em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

j) Propor louvores quando exerçam funções de chefia;

l) Desempenhar dentro do seu período normal de trabalho o serviço dos colegas que, por qualquer circunstância, não tenham comparecido ao serviço;

m) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressem na profissão e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;

n) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

o) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, nomeadamente frequentando, quando indicados pelo chefe de partida, os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela empresa.

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

##### Cláusula 15.ª

###### Garantia dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou obrigações legais inerentes a este acordo e aplicar-lhe sanção por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

c) Diminuir o vencimento, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local, salvo condicionalismo legal que tal autorize;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir sem justa causa o trabalhador, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro;

h) Punir o trabalhador sem prévia instauração do competente processo disciplinar e audição da comissão de trabalhadores, quando a pena aplicável exceda a de repreensão simples.

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punível, a prática dos actos referidos nesta cláusula e, em geral, o não cumprimento, por parte da entidade patronal, das disposições deste acordo colectivo de trabalho.

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 16.ª**

##### **Competência da entidade patronal**

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

#### **Cláusula 17.ª**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores abrangidos por este acordo será, em relação às categorias previstas na cláusula 8.ª, o seguinte:

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

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

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

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

5 — Se as circunstâncias justificarem, o período normal de trabalho efectivo para a categoria de trabalhadores referidos na alínea c) do n.º 1 desta cláusula, poderá ser alargado até sete horas diárias numa permanência de dez horas com período de trabalho contínuo até duas horas e trinta minutos, por acordo escrito entre a entidade patronal e os delegados sindicais que obrigatoriamente devem obter parecer favorável da maioria dos trabalhadores abrangidos,

acordo esse que passará a ser obrigatório para todos os trabalhadores.

6 — Em relação a todos os trabalhadores, será atribuído um descanso para refeição nunca inferior a duas horas, o qual será contado como permanência.

7 — Deverá entender-se por período de permanência o tempo que decorre entre a hora estabelecida no horário para entrada e o momento da saída, que será controlada pelos serviços de portaria da empresa.

8 — Os trabalhadores terão direito a, durante as interrupções referidas nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula, bem como no período mencionado no n.º 6 da mesma, abandonar as instalações do casino.

#### **Cláusula 18.ª**

##### **Períodos de permanência e de trabalho**

1 — Os períodos de permanência e de trabalho fixados no respectivo horário elaborado nos termos deste acordo serão, simultaneamente, períodos máximos e mínimos.

2 — Qualquer redução de permanência ou de trabalho efectivo a um trabalhador implica automaticamente igual redução aos restantes de igual categoria salvo quando os delegados sindicais considerarem que condições particulares de saúde, devidamente comprovadas, aconselham a redução do período de trabalho ou de permanência a um trabalhador.

#### **Cláusula 19.ª**

##### **Horário de trabalho**

O horário de trabalho será elaborado pela entidade patronal de harmonia com o presente acordo, obtido o parecer do chefe de partida e ouvidos os delegados sindicais, ficando o mesmo sujeito à aprovação pelas entidades competentes.

#### **Cláusula 20.ª**

##### **Tolerância de ponto**

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

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

#### **Cláusula 21.ª**

##### **Isenção do horário de trabalho**

Poderá ser requerida isenção do horário de trabalho para os profissionais que exerçam funções de chefe de partida, fiscais-chefes, chefes de sala, sub-chefe de sala e técnico-chefe.

#### Cláusula 22.ª

##### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorrerem motivos justificados nos termos da lei.

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

### CAPÍTULO V

#### Retribuições do trabalho

##### Cláusula 23.ª

##### Retribuições mínimas

1 — As retribuições mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo II do presente acordo.

##### Cláusula 24.ª

##### Remunerações do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário prestado em cada dia dá direito a remuneração especial, que será igual ao resultado das expressões:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12 \text{ meses}}{\text{Horas semanais} \times 52 \text{ semanas}}$$

$$\text{Salário diário} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{365}$$

acrescido de 50 % na primeira hora e de 100 % nas seguintes.

##### Cláusula 25.ª

##### Remuneração em dias de descanso e feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal dá direito ao trabalhador ao vencimento que auferiria se não trabalhasse acrescido de 200 % pelo trabalho efectivamente prestado.

2 — Para além do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a descansar os dias equivalentes nos três dias subsequentes. Por acordo dos interessados, este período poderá ser alargado.

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

##### Cláusula 26.ª

##### Retribuição por isenção de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição especial, que não pode ser inferior a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

#### Cláusula 27.ª

##### Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de férias, correspondente ao período de férias a que tiverem direito, de montante igual ao vencimento.

##### Cláusula 28.ª

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio equivalente a um mês de vencimento mensal.

2 — Os trabalhadores que não tenham prestado um ano de trabalho efectivo, por razões que lhes respeitem, receberão um subsídio, calculado nos termos do número anterior, proporcional ao tempo de serviço prestado.

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

##### Cláusula 29.ª

##### Retribuição em caso de substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua, a tempo completo, outro de categoria e retribuição superior, passará a receber o vencimento do substituído durante o tempo que essa substituição durar.

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

##### Cláusula 30.ª

##### Retribuição em caso de acumulações de funções

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a mais de uma categoria, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada, enquanto durar essa acumulação.

##### Cláusula 31.ª

##### Documento comprovativo do pagamento da retribuição

No acto de pagamento da retribuição a empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação da retribuição e das importâncias relativas a trabalho extraordinário, descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

##### Cláusula 32.ª

##### Pagamento das gorjetas/gratificações

Do documento comprovativo do pagamento das gorjetas/gratificações a empresa enviará uma cópia ao Sindicato.

### Cláusula 33.ª

#### Pagamento de férias, respectivo subsídio e subsídio de Natal em caso de cessação do contrato de trabalho

Em caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador o período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se o trabalhador as tiver já gozado, e ainda o período de férias e o subsídio correspondentes relativos ao ano de cessação do contrato e subsídio de Natal, proporcionalmente ao período de trabalho prestado.

### Cláusula 34.ª

#### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores das categorias a seguir indicadas têm direito, mensalmente, aos seguintes abonos para falhas:

##### a) 600\$:

Ficheiro fixo (caixa tesoureiro, caixa comprador e caixa vendedor);  
Ficheiro volante;  
Caixa privativo;  
Caixa auxiliar fixo;  
Caixa auxiliar volante;

##### b) 500\$:

Controlador de identificação SJT;  
Controlador de identificação/bilheteiro SM.

2 — Os abonos para falhas serão pagos proporcionalmente aos dias de serviço efectivo prestado pelos trabalhadores em cada mês, neles se incluindo os dias destinados a descanso.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

### Cláusula 35.ª

#### Descanso semanal e feriados

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a dois dias de descanso consecutivos, semanalmente, de harmonia com o horário de trabalho elaborado nos termos das cláusulas aplicáveis deste acordo.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
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.

3 — É obrigatório o encerramento da empresa na véspera e no dia de Natal e, sempre que possível, na segunda-feira de Páscoa. Por acordo entre a empresa e o Sindicato poderá encerrar mais um dia por ano, para efeito de actividade sindical.

### Cláusula 36.ª

#### Duração de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar trinta dias de férias por cada ano.

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

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de dez dias consecutivos.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por compensação monetária ou qualquer outra, ainda que o trabalhador dê o seu acordo, salvo o disposto na cláusula 34.ª

5 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se a entidade patronal o autorizar, por escrito.

### Cláusula 37.ª

#### Época de férias

1 — A época de férias será a que for fixada no quadro para o efeito organizado pela empresa de acordo com o interessado. Na falta de acordo, as férias terão de ser obrigatoriamente fixadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se, por um interesse geral, os trabalhadores maioritariamente se pronunciarem por outro sistema, facto que, a acontecer, obriga todos ao seu cumprimento.

2 — O quadro mencionado no número anterior deverá ser organizado de forma a que, sempre que possível, no decurso de quatro anos seguidos, o trabalhador tenha férias num mês de cada um dos quatro trimestres do ano, salvo nos casos em que haja sistema diferente.

3 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

4 — O mapa de férias deverá ser afixado até 15 de Dezembro do ano anterior àquele a que as férias respeitem.

### Cláusula 38.ª

#### Férias seguidas e interpoladas

O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos; todavia, com o acordo de ambas as partes, poderá gozá-las interpoladamente, não podendo fazê-lo em períodos inferiores a quinze dias.

### Cláusula 39.ª

#### Doença no período de férias

1 — Sempre que os trabalhadores abrangidos por este acordo se encontrem, por motivo de doença, impossibilitados de entrar no gozo das suas férias na data prevista, consideram-se estas suspensas, devendo ser gozadas logo que possível e uma vez obtida dos serviços médico-sociais a alta respectiva.

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

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar e pelos serviços médico-sociais, sem prejuízo sempre do direito de fiscalização e *contrôle* por médico indicado pela empresa.

### Cláusula 40.ª

#### Faltas

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

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

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

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

6 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, na qualidade de delegado sindical ou do Sindicato e na de membro da comissão de trabalhadores ou da comissão paritária;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, durante os dias de realização das mesmas;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto devidamente comprovado, que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

h) Durante um dia, quando da doação de sangue a título gracioso;

i) Durante dois dias, por nascimento de filho.

7 — As faltas justificadas, salvo o disposto no n.º 9, não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente perda ou diminuição da retribuição.

8 — A justificação das faltas deve ser feita nas seguintes condições:

a) Quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas, por escrito, à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito à entidade patronal nos três dias posteriores ao do primeiro dia em falta ou, por motivo de força maior, devidamente comprovado, logo que possível;

c) O não cumprimento do disposto nas alíneas anteriores torna as faltas injustificadas;

d) A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

9 — Embora justificadas, não há lugar à retribuição das faltas quando se verificarem as seguintes situações:

a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 6 desta cláusula, salvo disposição legal em contrário;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador usufrua o subsídio de previdência;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que haja lugar a subsídio ou seguro.

### Cláusula 41.ª

#### Faltas injustificadas

1 — São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 6 da cláusula anterior.

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

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

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

5 — Nos casos em que as faltas determinam 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;

6 — São consideradas não justificadas as faltas dadas ao abrigo da cláusula anterior quando não tiver havido prova da sua veracidade, depois de solicitada pela entidade patronal.

#### Cláusula 42.ª

##### Impedimentos prolongados

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

2 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 6 da cláusula 40.ª deste acordo, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

3 — Quando se prove que o impedimento é abusivo e falta de veracidade, ao trabalhador em falta poderá ser-lhe instaurado processo disciplinar.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 43.ª

##### Causas de extinção do contrato

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

2 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, o qual deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — O contrato de trabalho caduca quando:

- a) Tenha expirado o prazo para que foi estabelecido;

b) Se verifique a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu serviço, ou de a empresa o receber;

c) O trabalhador se reformar.

4 — Entende-se por justa causa de despedimento o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho;

5 — Considera-se despedimento colectivo, para efeitos de cessação do contrato de trabalho, a cessação de contratos de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos cinco trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

6 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral nos termos da cláusula 49.ª

#### Cláusula 44.ª

##### Cessação por mútuo acordo

1 — Do documento referido no n.º 2 da cláusula 43.ª podem constar outros efeitos que as partes queiram atribuir desde que estes não contrariem as leis gerais de trabalho.

2 — São, todavia, nulas as cláusulas segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

3 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento de cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, o trabalhador pode revogá-lo unilateralmente perdendo, todavia, a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que prove que o acordo de cessação foi assinado sob coacção ou devido a dolo.

#### Cláusula 45.ª

##### Caducidade do contrato de trabalho

O disposto no n.º 3 da cláusula 43.ª não prejudica o disposto na lei do contrato individual de trabalho sobre a estipulação do prazo com o fim de iludir as disposições dos contratos sem prazo nem a passagem do contrato a contrato sem prazo quando o trabalhador haja continuado ao serviço da entidade patronal para além do prazo para que foi contratado.

#### Cláusula 46.ª

##### Despedimento com justa causa

1 — São considerados comportamentos susceptíveis de despedimento com justa causa os previstos na lei, nomeadamente os seguintes:

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

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

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

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança do trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

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

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — Para apuramento dos motivos que poderão determinar a existência de justa causa de despedimento a empresa instaurará um processo disciplinar, o qual será escrito e conterá obrigatoriamente a audição do trabalhador através da elaboração de uma nota de culpa com a descrição dos comportamentos que lhes são imputados, bem como a realização das diligências de prova por ele requeridas.

3 — Constitui nulidade insuprível a não elaboração por escrito do processo disciplinar, o não envio de nota de culpa ao trabalhador, a não realização das diligências de prova por ele requeridas e a não audição da comissão de trabalhadores quando ela exista.

4 — Na parte não expressamente contemplada nos números anteriores, e na cláusula seguinte, é aplicável o disposto nos artigos 9.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 372-A/75, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 87/76 e 841-C/76 e Lei n.º 48/77.

#### Cláusula 47.ª

##### Responsabilidade da empresa pela invocação abusiva de justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ou comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

2 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data de sentença, bem como à sua reintegração no respectivo posto de trabalho com a antiguidade que lhe compete.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se como integrantes da prestação pecuniária as gorjetas/gratificações a que o trabalhador teria direito caso não tivesse sido despedido.

4 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de um mês de retribuição por cada ano completo ou fracção de antiguidade, num mínimo de três meses de retribuição.

#### Cláusula 48.ª

##### Despedimento colectivo

Ao despedimento colectivo é aplicável o disposto nos artigos 13.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 372-A/75, com as redacções introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 84/76, 841-C/76, e Lei n.º 48/77.

#### Cláusula 49.ª

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato de trabalho com ou sem aviso prévio.

2 — O aviso prévio, quando exigível, será de dois meses, salvo se o trabalhador tiver menos de dois anos completos de antiguidade, caso em que será de um mês.

3 — O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio nas situações seguintes:

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

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

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

d) Aplicação de sanção abusiva;

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

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

4 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior, confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no n.º 4 da cláusula 47.ª

#### Cláusula 50.ª

##### Transmissão da posição que no presente acordo decorre para a entidade patronal

A posição que do presente acordo decorre para a entidade patronal transmite-se à nova concessionária qualquer que seja o título de aquisição do direito à exploração da zona de jogo.



**Encerramento temporário e falência**

1 — Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste acordo em caso de encerramento temporário do estabelecimento em que prestam serviço, se tal situação resultar da vontade ou interesse da concessionária e enquanto o contrato de concessão não cessar ou não for anulado.

2 — A falência não faz caducar os contratos de trabalho transferindo-se os mesmos para o titular do direito à exploração da zona de jogo.

3 — Os signatários deste acordo comprometem-se a rever no prazo máximo de trinta dias as cláusulas 27.<sup>a</sup>, 28.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup> e anexo II constantes do presente acordo caso se verifique alteração da laboração anual, a fim de as adaptar ao novo período de funcionamento.

**CAPÍTULO VIII****Comissões de conciliação e julgamento e paritária e delegados sindicais****Cláusula 52.<sup>a</sup>****Comissão de conciliação e julgamento**

As questões emergentes das relações individuais de trabalho serão obrigatoriamente objecto de tentativa de conciliação e julgamento nos termos da lei.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>****Comissão paritária**

1 — É constituída, nos termos do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, com a redacção dos Decretos-Leis n.ºs 887/76 e 353-G/77, uma comissão paritária composta por quatro membros, dois de cada uma das partes outorgantes, com competência para interpretar as disposições do presente acordo.

2 — Qualquer das partes pode convocar a reunião desta comissão.

3 — A não comparência de uma das partes, depois de devidamente notificada por carta registada, com a antecedência mínima de oito dias, significará, para todos os efeitos legais, a concordância com a proposta de deliberação apresentada pela outra parte, considerando-se a mesma aprovada por unanimidade.

4 — A convocação especificará a proposta de deliberação apresentada pela parte convocante.

5 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar por assessores, sem direito a voto.

6 — As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação.

**Delegados sindicais**

1 — O Sindicato tem o direito de desenvolver actividade sindical na empresa através dos delegados sindicais, desde que tais elementos façam parte do quadro dos trabalhadores da empresa.

2 — Além das atribuições que, por este acordo, são conferidas, aos delegados sindicais como representantes do Sindicato outorgante e das que lhe são conferidas pela lei, cabe aos delegados a fiscalização e *contrôle* da aplicação deste acordo.

**CAPÍTULO IX****Apuramento diário dos resultados****Cláusula 55.<sup>a</sup>****Apuramento diário dos resultados**

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

2 — O apuramento será lançado em mapas próprios, elaborados em duplicado, dos quais será entregue o original à empresa e o duplicado à inspecção de jogos.

3 — Os delegados sindicais terão direito a consultar os mapas de apuramento de resultados em poder da empresa, sempre que o desejem.

**CAPÍTULO X****Protecção na invalidez e na morte****Cláusula 56.<sup>a</sup>****Protecção na invalidez**

1 — Ao trabalhador que ficar afectado de incapacidade permanente parcial que o impeça de continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria, a entidade patronal, uma vez comprovada tal incapacidade, poderá dar-lhe ocupação em actividade compatível com as suas habilitações e com o seu grau de capacidade.

2 — Se aquela incapacidade resultar de acidente de trabalho ou doença profissional a entidade patronal obriga-se, dentro dos condicionalismos enunciados no número anterior, a colocar o trabalhador no ponto da tabela salarial correspondente ao vencimento base da nova categoria que lhe for concedida.

3 — Se a incapacidade não resultar de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal poderá incluir o trabalhador no primeiro ponto da tabela salarial correspondente à nova categoria profissional que lhe for concedida, não havendo correspondência, no ponto imediatamente superior.

## Cláusula 57.ª

### Protecção na morte

Por morte do trabalhador é devido aos herdeiros o pagamento, por inteiro, da retribuição do mês em que se registou o falecimento, bem como a parte correspondente a férias, subsídio de férias e de Natal e quaisquer outras remunerações já vencidas.

## CAPÍTULO XI

### Higiene e conforto no trabalho

## Cláusula 58.ª

### Condições gerais de higiene

1 — As salas de trabalho e as destinadas a descanso dos trabalhadores devem ser dotadas de luz, de arejamento e conforto exigíveis ao exercício das profissões.

2 — Os vestiários devem oferecer todas as condições de higiene e conforto quer individual quer colectivo, obrigando-se ainda a entidade patronal a:

- a) Dotar cada trabalhador com armário individual.
- b) Dotar o quarto de banho com chuveiro e lavatório com água corrente fria e quente.

3 — Compete aos delegados sindicais verificar se estas condições são ou não cumpridas, devendo a entidade patronal executá-las, no prazo máximo de três meses, depois de os delegados sindicais lhe haverem comunicado qualquer falta ou anomalia.

## Cláusula 59.ª

### Obrigações específicas da empresa

1 — A entidade patronal é obrigada a:

- a) Manter nas zonas de trabalho sistemas adequados de iluminação eléctrica e de ar condicionado;
- b) Assegurar boas condições de trabalho;
- c) Almofadar as cadeiras para uso dos pagadores, devendo o funcionamento ter duas faces reversíveis;
- d) Promover, quando necessário, a substituição do trajo de trabalho, que de modo algum pode ter características de farda, fornecendo graciosamente o tecido das peças a substituir;
- e) Manter as salas de descanso dos profissionais com os requisitos indispensáveis ao seu conforto e convívio.

2 — Os trabalhadores poderão frequentar livremente as instalações do casino cujo acesso não seja vedado por lei, desde que fora dos períodos de permanência indicados no horário de trabalho e sujeitando-se aos condicionalismos postos aos seus frequentadores, bem como ao regulamento interno da empresa.

3 — A entidade patronal obriga-se a proceder à cobrança da quotização sindical por dedução no vencimento dos trabalhadores abrangidos por este acordo e a remeter tal quotização ao Sindicato até ao dia 10 do mês seguinte a que a mesma se refira.

## CAPÍTULO XII

### Recompensas e sanções

## Cláusula 60.ª

### Recompensas

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

- a) Louvor verbal;
- b) Louvor escrito.

2 — As recompensas mencionadas deverão ser inscritas nas folhas de serviço do trabalhador e comunicadas aos delegados sindicais.

## Cláusula 61.ª

### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a sua gravidade, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada que será comunicada ao trabalhador, em carta registada com aviso de recepção;
- c) Suspensão com perda de vencimento;
- d) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas b), c) e d) do número anterior, não podem ser aplicadas sem instauração do competente processo disciplinar nos termos dos n.ºs 2 e 4 da cláusula 46.ª

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção, à imputabilidade do infractor e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e em cada ano civil o total de trinta dias.

5 — Da aplicação das sanções previstas nesta cláusula, pode o trabalhador recorrer para os órgãos jurisdicionais competentes.

6 — Os dias em que o trabalhador esteja impedido de trabalhar devido à aplicação de pena de suspensão emergente do processo disciplinar serão descontados na antiguidade.

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

8 — A prescrição da infracção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

9 — O procedimento disciplinar caduca se não for iniciado nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

10 — Para os efeitos do número anterior, o procedimento disciplinar considera-se iniciado com o despacho de instauração.

11 — O exercício do poder disciplinar pertence à administração da empresa, estando todos os trabalhadores sujeitos a procedimento disciplinar desde a data da respectiva admissão, mesmo quando a sua prestação de trabalho esteja suspensa por qualquer motivo.

12 — Comete infracção disciplinar grave, passível de instauração de processo disciplinar, o superior hierárquico que, tendo conhecimento de qualquer falta cometida por um seu subordinado, dela não dê imediato conhecimento, por escrito, à entidade patronal.

#### Cláusula 62.ª

##### Medida cautelar de suspensão

A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 63.ª

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula 14.ª;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais de previdência, comissões instituídas por lei, delegados sindicais ou outros cargos ou funções representativas;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam;

e) A aplicação de sanção superior à prevista no n.º 4 da cláusula 61.ª

2 — Considera-se ainda abusiva a contravenção do preceituado na cláusula anterior.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até um ano após a verificação de qualquer dos factos men-

cionados nas alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou ainda da data da apresentação de candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 64.ª

##### Indemnização por sanção abusiva

1 — A aplicação de qualquer sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal pela violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador a ser indemnizado nos termos gerais do direito do trabalho.

2 — A indemnização em caso de despedimento não será inferior ao dobro da fixada no n.º 4 da cláusula 46.ª

3 — Se a sanção tiver sido de multa ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes o valor daquelas ou da retribuição perdida.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições transitórias

#### Cláusula 65.ª

##### Reclassificação

Os trabalhadores classificados ao abrigo do acordo colectivo de trabalho anterior nas categorias profissionais de vigilante-chefe e vigilante serão automaticamente reclassificados nas de chefe de sala e fiscal, respectivamente.

#### Cláusula 66.ª

As cláusulas de expressão pecuniária e as tabelas salariais reportam-se a 1 de Janeiro de 1979.

#### Cláusula 67.ª

##### Montante global afecto às actualizações de vencimentos

O montante global afecto aos aumentos de retribuições é de 21,78 % = 3 435 600\$ anuais em relação às tabelas aprovadas.

Póvoa de Varzim, 20 de Fevereiro de 1979.

Pela Sopete — Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos,  
S. A. R. L.:

(Assinaturas Illegíveis.)

Pelo Sindicato dos Empregados das Salas de Jogos dos Casinos:  
José Francisco Dourado Andrade.  
Arménio Chuva Marques.

## ANEXO I

## Estrutura de níveis de qualificação

Níveis de qualificação		Categorias profissionais	Funções
1 — Quadros superiores .....		Chefe de partida .....	Dirigir e fiscalizar todos os serviços das salas de jogos tradicionais e de máquinas automáticas, incluindo os serviços de identificação.
2 — Quadros médios	2.2 — Técnicos de produção.	Fiscal-chefe .....	Tem as mesmas atribuições do chefe de partida, a quem coadjuva e substitui nos respectivos impedimentos e ausências.
		Chefe de sala .....	Dirigir e fiscalizar todo o movimento inerente à sala das máquinas, <i>contrôle</i> e grupo técnico. Efectuar ou acompanhar a contagem das receitas.
		Técnico-chefe .....	Responder pela manutenção e conservação das máquinas automáticas, providenciar a existência de <i>stock</i> mínimo de sobressalentes (nacionais e estrangeiros) para as máquinas. Efectuar, antes da abertura da sala, vistoria geral às máquinas existentes na mesma. Estar atento à chamada, à sala, dos seus subordinados. Providenciar a efectivação do horário de trabalho por forma que todos os técnicos tenham um período de aperfeiçoamento na oficina para além das reparações que normalmente efectuam. Reparar e afinar as roletas existentes na sala de jogos tradicionais.
		Controlador-chefe de identificação.	Coordenar e orientar o trabalho de identificação dos clientes que pretendem obter cartão para ingresso na sala de jogos tradicionais e ingresso na sala de máquinas automáticas e cobrança dos impostos devidos, em colaboração com os serviços locais do Conselho de Inspeção de Jogos.
3 — Encarregados e contramestres .....		Chefe de banca .....	Dirigir o funcionamento das mesas de jogo, fiscalizar todas as operações nelas efectuadas, nas quais colabora para facilitar a sua correcta execução.
		Fiscal de banca .....	Verificar as marcações feitas pelos jogadores, proceder, antes da voz de «nada mais», às marcações que lhe sejam pedidas pelos jogadores presentes à mesa do jogo e fiscalizar os trocos e pagamentos efectuados pelos pagadores, na falta do chefe de banca.
		Subchefe de sala .....	As mesmas do chefe de sala, a quem coadjuva e substitui nos respectivos impedimentos e ausências.
		Fiscal .....	Contactar e fiscalizar os jogadores das máquinas automáticas e acompanhar os técnicos das máquinas nas reparações efectuadas na sala.
5 — Produção .....	5.4 — Outros .....	Técnico .....	Conservar e reparar as máquinas automáticas, devendo estar atento, quando em serviço na sala, à chamada dos chefes e dos fiscais.

Níveis de qualificação		Categorias profissionais	Funções
5 — Produção .....	5.4 — Outros .....	Ficheiro fixo (caixa-tesoureiro).	Coordenar e orientar o serviço de caixa na sala de jogos tradicionais.
		Caixa privativo .....	Abastecer de moedas os caixas fixos e volantes da sala de máquinas automáticas. Proceder à recolha das receitas diárias e fazer entrega das mesmas à tesouraria, através do chefe de partida ou de quem o substitua. É responsável pelo stock e fornecimento de moedas ao sector.
		Pagador .....	Lançar bolas e dados, baralhar, estender, distribuir e recolher cartas, oferecer os dados ao jogador e recolhê-los; proceder, antes da voz de «nada mais», às marcações que lhe foram pedidas pelos jogadores presentes à mesa do jogo, fazer os anúncios relativos ao funcionamento dos jogos, recolher o dinheiro ou fichas perdidas ao jogo e realizar o pagamento dos prémios correspondentes às paradas.
6 — Profissionais qualificados.	6.1 — Administrativos e produção.	Controlador de identificação (SJT).	Identificar os indivíduos que pretendam obter cartão de ingresso nas salas de jogos tradicionais e cobrar os impostos devidos em colaboração com os serviços locais do Conselho de Inspeção de Jogos.
		Controlador de identificação/bilheteiro (SM).	Identificar os indivíduos que pretendam ingressar na sala de máquinas automáticas, vender os bilhetes correspondentes, em colaboração com os serviços locais do Conselho de Inspeção de Jogos.
		Técnico ajudante .....	Auxiliar o técnico de máquinas, procedendo de acordo com as respectivas instruções.
		Caixa auxiliar fixo .....	Vender moedas ao público no balcão.
		Caixa auxiliar volante ...	Vender moedas ao público na sala.
		Ficheiro fixo (caixa vendedor).	Fornecer fichas para as bancas e aos jogadores, quer directamente, quer por intermédio dos ficheiros volantes. Preencher os impressos e livros relativos ao jogo.
		Ficheiro fixo (caixa comprador).	Trocar aos jogadores fichas por dinheiro, remetendo-as posteriormente para a caixa vendedora, que o reembolsará em dinheiro. Preencher os impressos e livros relativos aos jogos.
		Ficheiro volante .....	Trocar fichas por dinheiro aos jogadores em plena sala de jogos tradicionais.
7 — Profissionais não qualificados.	7.1 — Outros .....	Contínuos .....	Na sala de jogos tradicionais: auxiliar as bancas, assistir aos clientes da sala de jogos e manter esta em perfeito estado de limpeza. Na sala de máquinas automáticas: assistir aos jogadores e conservar a sala em perfeito estado de limpeza. Efectuar todos os transportes de moedas de e para o balcão.
		Porteiros .....	Verificar se os jogadores que pretendem entrar na sala de jogos estão em condições de o fazer.

**ANEXO II**  
**Póvoa de Varzim**

Grupo	Categoria profissional	1.º ano	Seguintes
I	Chefe de partida .....	—\$	19 500\$00
II	Chefe de sala .....	—\$	15 000\$00
	Fiscal-chefe .....	—\$	15 000\$00
	Técnico-chefe .....	—\$	15 000\$00
III	Chefe de banca .....	—\$	13 000\$00
	Fiscal de banca .....	—\$	13 000\$00
	Técnico .....	—\$	13 000\$00
	Subchefe de sala .....	—\$	13 000\$00
IV	Pagador .....	11 500\$00	12 500\$00
	Fiscal .....	11 500\$00	12 500\$00
	Caixa-tesoureiro .....	11 500\$00	12 500\$00

Grupo	Categoria profissional	1.º ano	Seguintes
V	Ficheiro fixo .....	10 500\$00	12 000\$00
	Caixa privativo .....	10 500\$00	12 000\$00
	Controlador de identificação (SJT) .....	10 500\$00	12 000\$00
VI	Ficheiro volante .....	9 500\$00	10 500\$00
	Controlador de identificação/bilheteiro (SM) .....	9 500\$00	10 500\$00
	Caixa auxiliar fixo .....	9 500\$00	10 500\$00
VII	Caixa auxiliar volante .....	9 000\$00	10 000\$00
	Ajudante técnico .....	9 000\$00	10 000\$00
VIII	Contínuos/porteiros .....	8 000\$00	9 000\$00

Depositado em 24 de Maio de 1979, a fl. 25 do livro n.º 2, com o n.º 116/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**CCT entre a União das Assoc. de Comerciantes do Dist. de Lisboa e outras  
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Lisboa e outros — Deliberação da CT**

Nos dias 10 de Novembro de 1978, 6 de Dezembro de 1978 e 17 de Janeiro de 1979, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 56.ª do CCT para o comércio retalhista de Lisboa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1978.

Em representação das associações patronais estiveram presentes os Srs. Nuno Bon de Sousa (pela UACDL), Manuel Teles (pela UNACOL) e Manuel Amorim (pela ARPA).

Em representação do STCDL estiveram presentes os Srs. José M. Barros, Jorge Santos e António Coimbra.

De acordo com o n.º 1 da cláusula 56.ª, foi deliberado pela comissão:

1 — Criar a categoria de vigilante, com a seguinte definição de funções:

Verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e/ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

Esta categoria ficará enquadrada no nível 6 das tabelas de retribuições mínimas, grupo B do anexo I, com o n.º 9.

1.2 — Criar a categoria de vigilante controlador, com a seguinte definição de funções:

Controla a vigilância de uma loja ou cadeia de lojas, prestando todo o apoio aos vigilantes quando solicitado. É responsável também pela condução de todos os problemas inerentes à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.

Esta categoria ficará enquadrada no nível 8 das tabelas de retribuições mínimas, grupo B do anexo I, com o n.º 10.

2 — Criar a categoria de chefe de grupo, com a seguinte definição de funções:

Coordena e dirige a actividade de um grupo de vigilantes ou vigilantes controladores, sendo responsável pela execução e eficiência dos trabalhos dos elementos sob as suas ordens.

Esta categoria fica a pertencer ao grupo B do anexo I, com o n.º 8, e enquadrada no nível 9 das tabelas de retribuições mínimas.

2.1 — Não incluir a categoria de empregado de serviços externos.

2.2 — Criar a categoria do bate-chapas, com a seguinte definição de funções:—

O trabalhador que procede à execução e/ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem usando as ferramentas adequadas, e que dá o acabamento final, incluindo retoque de pintura.

Esta categoria fica a pertencer ao grupo G do anexo I, com o n.º 42, e fica enquadrada nos seguintes níveis de retribuição:

Bate-chapas até três anos — nível 6;

Bate-chapas de três a seis anos — nível 7;

Bate-chapas com mais de seis anos — nível 8.

---

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Editores e Livreiros  
e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e outros — Rectificação**

Por ter sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1978, com inexactidão a convenção colectiva de trabalho em título, a seguir se procede à indispensável rectificação:

Na lista das entidades outorgantes, onde se lê: «Federação dos Sindicatos da Indústria Hoteleira do Sul», deve ler-se: «Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo».

---

**Acordo de adesão entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.,  
e o Sind. dos Engenheiros Técnicos do Sul ao ACT daquela empresa**

De acordo com o artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, a comissão administrativa da Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e o Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul acordam que aos trabalhadores por si representados seja aplicável o acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L., e os Sindicatos dos Engenheiros da Região Sul, dos Economistas e dos Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa, publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 1978, e 11, de 22 de Março de 1979.

A adesão deste Sindicato ao referido acordo colectivo de trabalho deve considerar-se, quanto às suas consequências, como se a mesma se tivesse verificado desde início.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros Técnicos do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 21 de Maio de 1979, a fl. 25 do livro n.º 2, com o n.º 115/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**ACT entre a Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P., e a Secil — Companhia Geral de Cal e Cimentos, S. A. R. L., e a Feder. Nacional dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro e outros — Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência)**

1 — Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dezoito meses, podendo o processo convencional de revisão ser iniciado, nos termos legais, após o decurso de um ano sobre a data da sua publicação.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as cláusulas com expressão pecuniária cujo prazo de vigência será de um ano, podendo em relação a elas o processo convencional de revisão ser iniciado, nos termos legais, decorridos dez meses sobre a data da sua publicação.

3 — A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

4 — As negociações estarão obrigatoriamente concluídas num prazo máximo de trinta dias, contados a partir da data da apresentação da contraproposta, podendo haver lugar à prorrogação do prazo referido por mútuo acordo das partes.

5 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele que se pretende actualizar ou alterar.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Período experimental e estágios)**

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, por trinta dias, excepto para os trabalhadores especializados, que será de dois meses, e para os quadros, em que este período é de três meses, podendo ser alargado até seis meses, mediante acordo escrito, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da inovação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação, devendo considerar-se nulas as disposições dos contratos individuais que estipulam períodos experimentais mais longos.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

3 — Haverá um período de estágio de dezoito meses para os instrumentistas e técnicos de electrónica.

4 — Os trabalhadores já pertencentes aos quadros das empresas admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes aos quadros das empresas serão admitidos com a categoria que, em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

5 — Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

6 — Quando qualquer trabalhador transite de uma para outra das empresas abrangidas por esta convenção ou a elas associadas, contar-se-á para todos os efeitos o tempo de serviço prestado na primeira, mantendo-se igualmente as regalias sociais já usufruídas, bem como a sua categoria profissional, se não houver promoção.

7 — Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

**CAPÍTULO IV**

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**(Trabalho extraordinário)**

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, a título facultativo para o trabalhador, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a título eventual.

3 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovados pelas empresas aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho extraordinário por ano.



4 — A remuneração total devida pela prestação de trabalho extraordinário será calculada da seguinte forma:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho: remuneração normal multiplicada por 1,75;
- b) Trabalho noturno, em dias de trabalho normais: remuneração normal multiplicada por 2;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2,25;
- d) Trabalho noturno em dias de descanso semanal ou feriados: remuneração normal multiplicada por 2,50.

5 — Para efeitos do número anterior, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas e as 7 horas. Entre o período normal e o período extraordinário de trabalho haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

6 — O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das vinte horas terá direito à importância de 120\$ para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância de 30\$ para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7 — Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho extraordinário, terá direito a descansar um dia completo num dos três dias seguintes, sem perda de retribuição normal.

8 — Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho extraordinário, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas de remuneração especial referida no n.º 4 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9 — A remuneração prevista no n.º 4 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho noturno.

#### Cláusula 17.ª

##### (Trabalho por turnos)

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos receberão um acréscimo de retribuição fixo mensal, atribuído da seguinte forma:

- a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) terão direito a um acréscimo mensal igual a 20 % da remuneração base mensal fixada para o nível XI;

b) Em regime de dois turnos rotativos com folga alternada terão direito a um acréscimo mensal igual a 17,5 % da remuneração base mensal fixada para o nível XI;

c) Em regime de três turnos rotativos com folga fixa ao domingo terão direito a um acréscimo mensal igual a 15 % da remuneração base mensal fixada para o nível XI;

d) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo terão direito a um acréscimo mensal igual a 10 % da remuneração base mensal fixada para o nível XI.

2 — O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho extra de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância de 120\$; quando este trabalho extraordinário for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância de 160\$ por refeição.

3 — No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

4 — A remuneração prevista no n.º 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho noturno.

#### Cláusula 19.ª

##### (Serviço de assistência em regime de prevenção)

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim de semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço de prevenção integrados em escalas de prevenção terão direito a uma retribuição mínima, constituída por uma verba fixa de 1200\$, 600\$ e 600\$, respectivamente para cada fim de semana, para o conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou o domingo, acrescida, conforme os casos, de 5 %, 2,5 % e 2,5 % da correspondente retribuição mensal.

3 — A importância total a abonar por cada designação não poderá exceder 2400\$ ou 1200\$, consoante se trate de fim de semana ou de qualquer das duas outras situações,

4 — O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes, por cada período de seis ou mais horas de trabalho efectivo

que preste em cada dia de prevenção, mas não terá, em qualquer caso, direito ao pagamento de horas extraordinárias.

5 — Quando pelas empresas se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima de trabalho

#### Cláusula 20.ª

##### (Retribuições mínimas)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas as remunerações certas mínimas mensais da tabela III em anexo, com o reajustamento das categorias relativamente àquelas cuja classificação seja alterada em virtude da entrada em vigor da presente convenção, com efeitos a partir de 1 de Fevereiro de 1979.

2 — As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

3 — Os trabalhadores que, por efeito da aplicação da tabela III, beneficiarem de aumento inferior a 1300\$ terão direito ao aumento da remuneração necessário para perfazer esse valor.

4 — Os trabalhadores que desempenharem funções de secretária de administração terão direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível VIII, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que aufram na data em que tal se verificar.

5 — A remuneração dos trabalhadores classificados como motoristas de pesados ou de ligeiros à data da entrada em vigor desta convenção, será a fixada para o nível X.

6 — As empresas promoverão a efectivação de um seguro contra os riscos de furto e roubo a favor dos trabalhadores classificados como tesoureiros, caixas ou cobradores e, ainda, daqueles que exerçam regularmente funções idênticas.

## CAPÍTULO VI

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 27.ª

##### (Regime de deslocações)

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho

regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;
- b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;
- d) Deslocações entre o continente e ilhas adjacentes ou o estrangeiro.

2 — A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa, onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1, a empresa pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realize;
- b) A importância de 160\$ para refeição desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;
- c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, o trabalhador terá direito além da remuneração normal:

- a) A importância de 100\$ por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de deslocação e alojamento nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar .....	160\$00
Dormida e pequeno-almoço .....	420\$00
Diária completa .....	630\$00

A empresa, quando tal se justifique, autorizará o pagamento de despesas superiores, mediante a apresentação de documentos;

- c) Ao pagamento dos transportes desde a base até ao local de alojamento e vice-versa;
- d) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal do trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago ao preço das horas extraordinárias;

- e) Para deslocações que ultrapassem sessenta dias o trabalhador tem direito por cada período completo de sessenta dias a uma licença suplementar de quatro dias, com a viagem de ida e volta paga pela empresa.

5 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

6 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

7 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este o aceite e que a empresa o autorize.

8 — As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 24 % do preço da gasolina *super*, por quilómetro percorrido, arredondado para a dezena de centavos imediatamente superior.

## CAPÍTULO VII

### Refeitórios nas empresas

#### Cláusula 30.ª

##### (Alimentação, subsídios e complemento)

1 — As empresas deverão possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de quarenta trabalhadores nas condições estipuladas no n.º XIII da cláusula 10.ª do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2 — Será concedida aos trabalhadores uma participação nas despesas da refeição equivalente a 85\$ por cada dia de trabalho, quando pela empresa não lhes seja fornecida refeição.

3 — Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa não poderá exceder o valor indicado no n.º 2.

4 — Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido o mesmo subsídio de 85\$ diários mediante a apresentação de documento comprovativo e aceite pela empresa.

## ANEXO II

### Definição de funções

Mantêm-se em vigor as definições de funções constantes do anexo II, no qual serão introduzidas as seguintes novas definições:

45-A) *Controlador-ordenador*. — É o trabalhador que além das funções inerentes ao controlador de expedição é responsável pelo registo directo de encomendas e programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

138-A) *Técnico principal de electrónica industrial*. — Profissional que possui bons conhecimentos técnicos das matérias de electricidade, electrónica industrial, regulação analógica e digital e conhecimentos de línguas estrangeiras. Analisa e realiza a montagem de módulos de uma cadeia de *contrôle* e regulação.

Assegura a conservação e reparação de todo o equipamento de *contrôle*, medida e regulação. Colabora com os serviços de armazém no que respeita a gestão de peças em *stock*.

Tem conhecimento do processo de fabrico, que lhe permite analisar o comportamento de anéis de regulação com o objectivo de otimizar o seu funcionamento.

Tem como apoio técnico instruções do chefe imediato na coordenação de trabalhos e objectivos, assim como manuais técnicos dos equipamentos.

## ANEXO III

### Tabela salarial

Níveis	Funções	Salários
I	Licenciado ou bacharel do grau VI, ou equiparado .....	44 000\$00
II	Licenciado ou bacharel do grau V, ou equiparado .....	38 000\$00
III	Licenciado ou bacharel do grau IV, ou equiparado .....	32 000\$00
IV	Licenciado ou bacharel do grau III, ou equiparado .....	26 000\$00
V	Analista de sistemas ..... Contabilista ..... Licenciado ou bacharel do grau II, ou equiparado .....	21 000\$00

Níveis	Funções	Salários
VI	Chefe de secção ..... Encarregado geral (fabricação, metalúrgico ou electricista) ..... Licenciado ou bacharel do grau I-B, ou equiparado ..... Técnico construtor civil ..... Técnico de serviço social ..... Tesoureiro .....	16 800\$00
VII	Analista principal ..... Chefe de turno de fabricação com comando centralizado ..... Encarregado de armazém ..... Encarregado de cozedura ..... Encarregado de expedição ..... Encarregado geral (construção civil e pedreiras) ..... Encarregado (metalúrgico e electricista) ..... Projectista ..... Técnico principal de electrónica ...	15 400\$00
VIII	Agente de métodos ..... Chefe de turno (FSP) ..... Chefe de turno de fabricação sobre comando centralizado ..... Encarregado de construção civil ... Encarregado de ensacagem ..... Encarregado de fábrica de postes ... Encarregado de fogueiros ..... Encarregado de moagem ..... Encarregado de pedreiras ..... Encarregado de pessoal de serviço auxiliar ..... Encarregado de segurança ..... Encarregado de transportes ..... Licenciado ou bacharel do grau I-A, ou equiparado ..... Técnico de electrónica ..... Técnico de serviço social (estagiário) .....	14 700\$00
IX	Ajudante de encarregado de construção civil ..... Ajudante de encarregado de ensacagem ..... Ajudante de encarregado da fábrica de postes ..... Ajudante de encarregado de fabricação ..... Ajudante de encarregado de pedreiras ..... Chefe de carimbos (FSP) ..... Chefe de turno de cozedura da cal ..... Controlador de 1.ª (FSP) ..... Correspondente de línguas estrangeiras ..... Escriturário principal ..... Inspector de vendas ..... Instrumentista ..... Medidor e medidor-orçamentista com mais de seis anos ..... Oficial principal electricista e metalúrgico ..... Operador de comando centralizado de 1.ª ..... Preparador de trabalho ..... Programador de trabalho ..... Visitador .....	13 900\$00
X	Afinador de máquinas de 1.ª ..... Analista de 1.ª ..... Bate-chapas de 1.ª ..... Caixa .....	13 200\$00

Níveis	Funções	Salários
X	Caldeireiro de 1.ª ..... Canalizador de 1.ª ..... Carpinteiro de moldes ..... Chefe de equipa ..... Condutor de veículos industriais com mais de três anos ..... Controlador de 2.ª (FSP) ..... Controlador-ordenador ..... Desenhador de carimbos de 1.ª (FSP) ..... Desenhador com mais de seis anos ..... Ecónomo ..... Encarregado de refeitório ..... E ferreiro ..... Escriturário de 1.ª ..... Ferreiro ou forjador de 1.ª ..... Fiel de armazém ..... Forneiro de 1.ª (cimento) ..... Fresador mecânico de 1.ª ..... Mecânico auto de 1.ª ..... Medidor e medidor-orçamentista de três a seis anos ..... Motorista de pesados com mais de três anos ..... Oficial electricista com mais de três anos ..... Oficial principal (construção civil) ..... Operador de comando centralizado de 2.ª ..... Operador mecanográfico de 1.ª ..... Prospector de vendas ..... Serralheiro de 1.ª ..... Soldador de 1.ª ..... Técnico de reprografia ..... Torneiro mecânico de 1.ª ..... Vigilante de processo de fabrico ...	13 200\$00
XI	Afinador de máquinas de 2.ª ..... Analista de 2.ª ..... Apontador de 1.ª ..... Bate-chapas de 2.ª ..... Caldeireiro de 2.ª ..... Canalizador de 2.ª ..... Carpinteiro de 1.ª ..... Carregador ..... Condutor de grua ou ponte rolante ..... Condutor de veículos industriais com menos de três anos ..... Controlador de expedição ..... Cozinheiro de 1.ª ..... Desenhador com três a seis anos ... Desenhador de carimbos de 2.ª ... Doseador ..... Educadora infantil ..... Ensacador mecânico ..... Escriturário de 2.ª ..... Esteno-dactilógrafo ..... Ferramenteiro ..... Ferreiro ou forjador de 2.ª ..... Fogueiro de 1.ª ..... Forneiro de 2.ª (cimento) ..... Fresador mecânico de 2.ª ..... Maquinista de costura de 1.ª (FSP) ..... Maquinista de tubos e fundos de 1.ª (FSP) ..... Marteleiro de 1.ª ..... Mecânico auto de 2.ª ..... Medidor e medidor-orçamentista até três a os ..... Moleiro ..... Motorista de pesados com menos de três anos ..... Motorista de ligeiros ..... Oficial electricista até três anos ... Operador de britagem ..... Operador de centrais e subestações ..... Operador de máquinas de contabilidade .....	12 700\$00

Níveis	Funções	Salários
XI	Operador mecanográfico de 2.ª ..... Operador de substâncias explosivas ..... Passador de cimento ..... Pedreiro de 1.ª ..... Pintor de 1.ª ..... Serralheiro de 2.ª ..... Soldador de 2.ª ..... Sondador ..... Torneiro mecânico de 2.ª ..... Vendedor ..... Vigilante de máquinas de 1.ª .....	12 700\$00
XII	Afinador de máquinas de 3.ª ..... Ajudante de fiel de armazém ..... Ajudante de forneiro ..... Ajudante de moleiro ..... Ajudante de operador de britagem ..... Analista de 3.ª ..... Apontador de 2.ª ..... Armador de ferro de 1.ª ..... Arquivista técnico ..... Atarraxador ..... Auxiliar de educadora infantil ..... Bate-chapas de 3.ª ..... Cabouqueiro ..... Caldeireiro de 3.ª ..... Canalizador de 3.ª ..... Carpinteiro de 2.ª ..... Chefe de equipa de limpeza ..... Cobrador ..... Condutor-manobrador ..... Cozinheiro de 2.ª ..... Desejador ..... Desenhador até três anos ..... Empregada de consultório ..... Empregado de serviços externos ..... Ensaaiador físico ..... Entregador de ferramentas ..... Escriturário de 3.ª ..... Ferreiro ou forjador de 3.ª ..... Fogueiro de 2.ª ..... Forneiro da fábrica de cal ..... Gravador e montador de carimbos (FSP) ..... Lubrificador ..... Lubrificador (auto) ..... Maquinista de costura de 2.ª (FSP) ..... Maquinista de tubos e fundos de 2.ª (FSP) ..... Marteleiro de 2.ª ..... Mecânico auto de 3.ª ..... Moldador de 1.ª ..... Montador de pneus ..... Operador de balança ..... Operador de central de betão fixa de 1.ª ..... Operador de monocarril ou cabo aéreo de 1.ª ..... Operador de vibrador de 1.ª ou prensador de 1.ª ..... Pedreiro de 2.ª ..... Pintor de 2.ª ..... Polidor de 1.ª ..... Porteiro ..... Recepcionista ..... Serralheiro de 3.ª ..... Soldador de 3.ª ..... Telefonista ..... Torneiro mecânico de 3.ª ..... Vigilante de máquinas de 2.ª .....	12 200\$00
XIII	Ajudante de forneiro (cal) ..... Ajudante de maquinista (FSP) ..... Ajudante de motorista ..... Armador de ferro de 2.ª ..... Contínuo ..... Cozinheiro de 3.ª .....	11 600\$00

Níveis	Funções	Salários
XIII	Empregada de balcão (cantina) ... Marcador de armaduras ..... Moldador de 2.ª ..... Operador de central de betão fixa de 2.ª ..... Operador heliográfico ..... Operador de monocarril ou cabo aéreo de 2.ª ..... Operador de vibrador de 2.ª ou prensador de 2.ª ..... Polidor de 2.ª ..... Pré-oficial electricista do 2.º ano ... Preparador de amostras ..... Preparador de cola (FSP) ..... Reprodutor de documentos .....	11 600\$00
XIV	Ajudante de cozinha ..... Ajudante de lubrificador ..... Costureira de mangas de filtro ..... Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário de escritório do 2.º ano Guarda ..... Praticante metalúrgico do 2.º ano ... Pré-oficial electricista do 1.º ano ... Servente ..... Tirocinante de desenho do 2.º ano .....	11 100\$00
XV	Ajudante de oficial electricista do 1.º e 2.º anos ..... Aprendiz da construção civil com 18 anos ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário de escritório do 1.º ano Operador (FSP) ..... Praticante metalúrgico do 1.º ano ... Servente de limpeza ..... Tirocinante de desenho do 1.º ano .....	9 200\$00
XVI	Aprendiz da construção civil do 3.º ano ou 17 anos ..... Aprendiz de electricista do 3.º ano ou 17 anos ..... Aprendiz metalúrgico do 3.º ano ou 17 anos ..... Paquete do 3.º ano ou 17 anos ..... Praticante desenhador do 3.º ano ou 17 anos .....	7 000\$00
XVII	Aprendiz de electricista do 2.º ano ou 16 anos ..... Aprendiz metalúrgico do 2.º ano ou 16 anos ..... Aprendiz de construção civil do 2.º ano ou 16 anos ..... Paquete do 2.º ano ou 16 anos ..... Praticante de desenhador do 2.º ano ou 16 anos .....	6 500\$00
XVIII	Aprendiz de electricista do 1.º ano ou 14 ou 15 anos ..... Aprendiz metalúrgico do 1.º ano ou 14 ou 15 anos ..... Auxiliar menor da construção civil do 1.º ano ou 14 ou 15 anos .... Aprendiz do 1.º ano ou 14 ou 15 anos ..... Paquete do 1.º ano ou 14 ou 15 anos ..... Praticante de desenhador do 1.º ano ou 14 ou 15 anos .....	6 000\$00

A menção de qualquer categoria nesta tabela não implica necessariamente o seu preenchimento pelas empresas signatárias.

**ANEXO V**  
**Estrutura dos níveis de qualificação**

1 — Quadros superiores .....		Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado. Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado. Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado. Licenciado do grau III. Licenciado do grau II. Licenciado do grau I-B. Licenciado do grau I-A.
2 — Quadros médios .....	2.1 — Técnicos administrativos .....	Bacharel do grau III ou equiparado. Bacharel do grau II ou equiparado. Analista de sistemas. Contabilista. Bacharel do grau I-B.
	2.2 — Técnicos de produção e outros ...	Tesoureiro. Chefe de secção. Encarregado geral (fabricação, metalúrgico ou electricista). Bacharel do grau I-A. Técnico de serviço social. Técnico construtor civil.
3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa .....		Chefe de turno de fabricação com comando centralizado. Encarregado de armazém. Encarregado de cozedura. Encarregado de expedição. Encarregado de construção civil. Encarregado de ensacagem. Encarregado de fábrica de postes. Encarregado de fogueiros. Encarregado de moagem. Encarregado de pedreiras. Encarregado de pessoal de serviço auxiliar. Encarregado de segurança. Encarregado de transportes. Encarregado de refeitório. Encarregado de metalúrgico. Encarregado de electricista. Encarregado geral (construção civil e pedreiras). Chefe de turno (FSP). Chefe de turno de fabricação sem comando centralizado. Chefe de carimbos (FSP). Chefe de turno de cozedura da cal. Ajudante de encarregado de fabricação. Ajudante de encarregado de construção civil. Ajudante de encarregado de ensacagem. Ajudante de encarregado de fábrica de postes. Ajudante de encarregado de pedreiras.
4 — Profissionais altamente qualificados.	4.1 — Administrativos, comércio e outros.	Escriturário principal. Correspondente em línguas estrangeiras. Inspector de vendas. Enfermeiro.
	4.2 — Produção .....	Analista principal. Projectista. Técnico de electrónica. Instrumentista. Agente de métodos. Programador de trabalho. Visitador. Preparador de trabalho. Chefe de equipa. Oficial principal electricista. Oficial principal metalúrgico. Operador de comando central.

5 — Profissionais qualificados .....	5.1 — Administrativos .....	Escriturário. Fiel de armazém. Esteno-dactilógrafo. Caixa. Ecônomo. Operador de máquinas de contabilidade. Operador mecanográfico.
	5.2 — Comércio .....	Prospector de vendas. Vendedor.
	5.3 — Produção .....	Afinador de máquinas. Analista. Bate-chapas. Caldeireiro. Canalizador. Carpinteiro. Condutor de grua ou ponte rolante. Condutor de veículos industriais. Controlador de expedição. Desenhador. Desenhador de carimbos. Ferreiro ou forjador. Foguetiro. Ferramenteiro. Apontador. Forneiro. Fresador mecânico. Mecânico auto. Medidor e medidor orçamentista. Controlador (FSP). Moleiro. Motorista (pesados e ligeiros). Oficial electricista. Operador de britagem. Operador de centrais e subestações. Pedreiro. Pintor. Serralheiro. Soldador. Torneiro mecânico. Vigilante de processo de fabrico. Oficial principal (construção civil). Carpinteiro de moldes. Ensaaiador físico. Ensacador mecânico. Maquinista de costura (FSP). Maquinista de tubos e fundos. Doseador.
	5.4 — Outros .....	Cozinheiro. Educadora infantil. Técnico de reprografia.
6 — Profissionais semiquualificados (especializados) .....		Carregador. Marteleiro. Operador de substâncias explosivas. Passador de cimento. Sondador. Vigilante de máquinas. Ajudante de fiel de armazém. Ajudante de forneiro. Ajudante de moleiro. Ajudante de operador de britagem. Armador de ferro. Arquivista técnico. Atarraxador. Auxiliar de educadora infantil. Cabouqueiro. Chefe de equipa de limpeza. Cobrador. Condutor-manobrador. Desenformador. Empregado de consultório. Empregado de serviços externos. Entregador de ferramentas. Forneiro de fábrica de cal. Gravador e montador de carimbos (FSP).

6 -- Profissionais semiquualificados (especializados) .....	Lubrificador. Lubrificador auto. Moldador. Montador de pneus. Operador de báscula. Operador de monocarril ou cabo aéreo. Operador-vibrador ou prensador. Polidor. Porteiro. Recepcionista. Telefonista. Ajudante de forneiro (cal). Ajudante de maquinista (FSP). Empregado de balcão (cantina). Marcador de armaduras. Operador heliográfico. Preparador de amostras. Preparador de cola (FSP). Reprodutor de documentos. Ajudante de cozinha. Ajudante de lubrificador. Costureira de mangas de filtro. Dactilógrafo. Ajudante de motorista. Contínuo. Guarda. Servente.	
7 -- Profissionais não qualificados (indiferenciados) .....	Servente de limpeza. Operadora (FSP).	
A -- Praticantes e aprendizes .....	A-1 -- Praticantes administrativos .....	Estagiário de escritório. Paquete.
	A-2 -- Praticantes do comércio .....	—
	A-3 -- Praticantes da produção .....	Pré-oficial electricista. Ajudante de oficial electricista. Praticante de metalúrgico. Tirocinante de desenhador. Praticante de desenhador.
	A-4 -- Aprendizes da produção .....	Aprendiz de construção civil. Aprendiz electricista. Aprendiz metalúrgico. Auxiliar menor da construção civil.

Lisboa, 15 de Fevereiro de 1979.

Pela Cimpor — Cimentos de Portugal, E. P.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Secil — Companhia Geral de Cal e Cimento, S. A. R. L.:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráficos e Cartãoagem:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio:  
Maria de Jesus Belchior da Lança Carvalho.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Norte:  
Fernando Veríssimo Tenente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Electricistas do Centro:  
Fernando Veríssimo Tenente.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção Civil e Madeiras:

José Manuel Freire Rodrigues.

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

Luís Geordano dos Santos Covas.

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

Luís Geordano dos Santos Covas.

Pela Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal:

Carlos Alberto Duarte de Pinho.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Quadros:

Carlos Martins.

Pela Federação dos Sindicatos dos Transportes Rodoviários:

José António Banheiro da Silva.

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

(Assinatura ilegível.)



Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

*Nuno Pereira Campos.*

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

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Fogueiros de Mar e Terra do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Telefonistas do Norte:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Offícios Correlativos do Distrito de Lisboa:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*Manuel Romão.*

Pelo Sindicato Livre dos Profissionais Rodoviários e Empregados de Garagens do Distrito do Porto:

*Manuel Romão.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

*Luís Geordano dos Santos Covas.*

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

*Carlos Alberto da Silva.*

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*(Assinatura ilegível.)*

Depositado em 29 de Maio de 1979, fl. 25 do livro n.º 2, com o n.º 117/79, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### CONSTITUIÇÃO

#### SINDICATO LIVRE DE EMPREGADAS DOMÉSTICAS

##### ESTATUTOS

##### CAPÍTULO I

##### Natureza, denominação, âmbito e sede

##### ARTIGO 1.º

O Sindicato Livre de Empregadas Domésticas é uma associação de natureza profissional com personalidade jurídica, reúne os trabalhadores domésticos nele inscritos e é constituído nos termos destes estatutos e das leis aplicáveis.

##### ARTIGO 2.º

O Sindicato Livre de Empregadas Domésticas é de âmbito nacional e tem a sua sede em Lisboa, podendo criar, por simples deliberação do conselho dos órgãos sociais, delegações ou outras formas de representação necessárias à prossecução dos seus fins.

##### CAPÍTULO II

##### Princípios fundamentais

##### ARTIGO 3.º

O Sindicato Livre de Empregadas Domésticas orienta-se pelos princípios da liberdade sindical, constitucionalmente consagrados.

##### ARTIGO 4.º

1 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, ao Governo, partidos políticos, igrejas ou quaisquer organizações não sindicais.

2 — É incompatível o exercício de cargos nos corpos gerentes deste Sindicato com o exercício de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos ou instituições religiosas.

3 — A democracia sindical regula toda a organização interna e actividade do Sindicato, sendo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos corpos gerentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

4 — O Sindicato, de acordo com o princípio de liberdade sindical, garante a filiação dos trabalhadores sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

5 — O Sindicato poderá filiar-se numa confederação geral, desde que essa seja a vontade de, pelo menos, dois terços dos seus associados, expressa em assembleia geral.

##### CAPÍTULO III

##### Fins e competência

##### ARTIGO 5.º

O Sindicato prossegue, em especial, os seguintes objectivos:

1 — Representar, defender e promover os interesses profissionais, culturais e morais dos associados, considerados individual ou colectivamente;

2 — Pugnar pelos interesses gerais da classe e dos trabalhadores em geral, salvaguardando os princípios da justiça e da liberdade e os direitos fundamentais da pessoa humana;

3 — Fomentar a solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;

4 — Estudar, promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva dentro dos princípios da justiça, da solidariedade e da paz.

##### ARTIGO 6.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

1 — Elaborar e celebrar convenções colectivas de trabalho;

2 — Dar parecer sobre os assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras associações de classe, por organizações sindicais ou entidades oficiais;

3 — Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas;

4 — Intervir nos processos disciplinares instaurados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

5 — Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos resultantes das relações de trabalho;

6 — Fundar, gerir e administrar, por si ou em colaboração com outros organismos sindicais, instituições de carácter social.

##### ARTIGO 7.º

Para prossecução dos seus fins o Sindicato deve:

1 — Desenvolver nos seus associados o espírito crítico e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;

2 — Criar, assegurar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os associados;

3 — Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores;

4 — Organizar cursos e outras iniciativas com vista à formação profissional, social e cultural dos seus associados;

5 — Assegurar uma gestão dos seus fundos.

## CAPÍTULO IV

### Do(s) associados

#### ARTIGO 8.º

Podem ser sócios deste Sindicato todos os trabalhadores domésticos que, no País, se dediquem ao respectivo exercício profissional, desde que aceitem o disposto nestes estatutos e os princípios que o enformam.

#### ARTIGO 9.º

O pedido de filiação no Sindicato deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida pelo Sindicato, ficando a sua aceitação ou recusa dependente do parecer da comissão de admissão.

#### ARTIGO 10.º

Mantêm a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, salvo os que respeitam ao exercício dos cargos sociais, todos os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma.

#### ARTIGO 11.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- 1 — Mudarem de profissão;
- 2 — Os que se retirarem voluntariamente, desde que o façam por escrito à direcção, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- 3 — Hajam sido punidos com pena de exclusão;
- 4 — Deixarem de pagar as quotas durante seis meses consecutivos.

#### ARTIGO 12.º

A readmissão de sócios será feita segundo as condições previstas para a admissão, salvo os casos de exclusão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado e votado em assembleia geral.

#### ARTIGO 13.º

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;
- b) Frequentar as instalações sociais do Sindicato;
- c) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Solicitar a intervenção do Sindicato sempre que estejam em causa os interesses profissionais, económicos e culturais da classe ou da pessoa;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do artigo 32.º, alínea c);
- g) Reclamar e recorrer das deliberações dos órgãos sociais contrárias ao disposto nestes estatutos;
- h) Recorrer de qualquer sanção que lhe seja aplicada pela direcção.

#### ARTIGO 14.º

São deveres dos sócios:

- a) Aceitar e cumprir o disposto nos estatutos e regulamento do Sindicato, bem como os princípios que o enformam;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, não se eximindo ao desempenho das funções para que são eleitos ou nomeados, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir as deliberações da assembleia geral e dos órgãos sociais, sem prejuízo do direito de reclamar e recorrer dos mesmos;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos, sem prejuízo da sua afirmação individual;
- e) Difundir as ideias e os objectivos do Sindicato, tendo em vista a sua expansão e a cabal realização dos seus fins;

- f) Aperfeiçoar a sua educação sindical, cultural e social e, bem assim, a dos demais trabalhadores;
- g) Defender, dentro e fora da sua actividade profissional, o bom nome e o prestígio do Sindicato;
- h) Divulgar as publicações do Sindicato;
- i) Pagar regularmente as quotas e demais débitos ao Sindicato;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença ou outros impedimentos;
- l) Devolver os cartões de sócio quando tenha perdido essa qualidade.

#### ARTIGO 15.º

A fixação e alteração do montante da jóia e quotização é da competência do congresso.

#### ARTIGO 16.º

Estão isentos do pagamento de quota os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições salariais por motivo de doença grave ou desemprego involuntário.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

#### ARTIGO 17.º

Aos sócios podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Suspensão;
- c) Exclusão.

#### ARTIGO 18.º

Incorrem na sanção de advertência os sócios que injustificadamente não cumpram os deveres previstos no artigo 14.º

#### ARTIGO 19.º

Incorrem nas penas de suspensão e exclusão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo 18.º;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Praticarem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos associados.

#### ARTIGO 20.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que sejam dadas ao sócio todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### ARTIGO 21.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações prévias, que terão a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação por escrito ao sócio de uma nota de culpa, descrevendo concreta e especificadamente os factos da acusação.

2 — O acusado apresentará a sua defesa também por escrito no prazo de vinte dias a contar da data da apresentação da nota de culpa, podendo requerer as diligências que julgar necessárias à descoberta da verdade e apresentar duas testemunhas por cada facto.

3 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias após a apresentação da defesa.

#### ARTIGO 22.º

1 — O poder disciplinar é da competência da direcção, que poderá, com parecer do conselho dos órgãos sociais, delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para o conselho dos órgãos sociais e, quando a sanção for de exclusão, para a assembleia geral, que decidirá em última instância. Neste último caso o recurso será, obrigatoriamente, apreciado na primeira reunião da assembleia geral ordinária, excepto se se tratar da assembleia eleitoral, que tiver lugar depois da sua interposição.

## CAPÍTULO VI

### SECÇÃO I

#### ARTIGO 23.º

Nos órgãos sociais do Sindicato temos a considerar os órgãos centrais e regionais.

§ único. As regiões coincidirão com os distritos.

1 — Os órgãos centrais do sindicato são:

- a) A assembleia geral e o congresso;
- b) O conselho dos órgãos sociais;
- c) A mesa da assembleia geral;
- d) A direcção;
- e) A comissão de contas.

2 — A mesa da assembleia geral preside ao conselho dos órgãos sociais do Sindicato.

3 — A assembleia geral reunirá ordinariamente de forma descentralizada em todas as regiões e delegações onde o número de sócios o justifique. Esse número será estabelecido pelo conselho dos órgãos sociais.

4 — São órgãos regionais:

- a) A assembleia da região;
- b) A direcção regional e local;
- c) A assembleia de delegados sindicais.

5 — A direcção distrital presidirá e coordenará a assembleia da região e o delegado ou delegados, a assembleia da delegação local.

#### ARTIGO 24.º

O mandato dos membros dos órgãos sociais tem a duração de três anos, sem prejuízo da sua reeleição.

#### ARTIGO 25.º

Os membros dos corpos sociais são eleitos por voto secreto, em assembleia geral, sendo permitido o voto por correspondência.

#### ARTIGO 26.º

Dos órgãos sociais farão parte, sempre que possível, representantes das secções que se venham a criar de acordo com o previsto nos artigos 2.º e 47.º, alínea c).

#### ARTIGO 27.º

1 — O exercício dos cargos associativos não é remunerado.

2 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percum toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, das importâncias correspondentes.

#### ARTIGO 28.º

1 — Os órgãos sociais podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para este efeito, desde que a destituição seja votada por, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes.

2 — A assembleia geral que destituir mais de metade dos membros de um ou mais órgãos sociais elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos não abrangerem a percentagem do n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos do n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de sessenta dias para os órgãos cujos membros foram destituídos.

5 — Não se realizarão eleições extraordinárias se a destituição nos casos previstos no n.º 2 ocorrer quatro meses antes da data prevista para as eleições ordinárias.

6 — No caso de destituição individual, o lugar do elemento destituído será preenchido por um dos elementos substitutos.

7 — No caso de pedido de demissão de um dos órgãos sociais ou algum dos seus membros, aplicar-se-á o disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 5 e 6 do artigo 28.º

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### ARTIGO 29.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos sindicais segundo normas estatutárias.

#### ARTIGO 30.º

##### Competência

Compete exclusivamente à assembleia geral:

1 — Eleger os órgãos sociais do Sindicato e os delegados ao congresso;

2 — Deliberar sob proposta do congresso ou do conselho dos órgãos sociais, relativamente:

- a) A destituição, no todo ou em parte, dos órgãos sociais;
- b) A alteração e aprovação dos estatutos;
- c) A filiação do Sindicato como membro de organizações sindicais e parassindicais, nacionais e internacionais, assim como à manutenção ou abandono da respectiva qualidade;
- d) A fusão e integração do Sindicato;
- e) A dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- f) A revisão, total ou parcial, das convenções colectivas.

#### ARTIGO 31.º

A assembleia geral reunirá em sessão ordinária trienalmente para exercer as atribuições previstas no n.º 1 do artigo 30.º

#### ARTIGO 32.º

A assembleia reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A pedido do conselho dos órgãos sociais, por sua iniciativa ou sob proposta da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, 200 sócios efectivos;
- d) A pedido do congresso.

#### ARTIGO 33.º

1 — Os pedidos de convocação de assembleia geral que constam da alínea c) deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, constando, necessariamente, de uma proposta de ordem de trabalhos.

2 — Estas assembleias gerais só poderão funcionar desde que estejam presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes. A sua não realização, por este motivo, impedirá os requerentes de pedir a convocação de nova assembleia geral para apreciação dos assuntos expressos na ordem de trabalhos antes de decorridos seis meses a contar da data da reunião não realizada.

#### ARTIGO 34.º

A convocação da assembleia geral será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por quem o substitua através de convocatórias publicadas, no mínimo, em um dos jornais mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência de quinze dias, salvo disposições em contrário, e por envio de circulares ou contactos pessoais através da estrutura sindical.

#### ARTIGO 35.º

A assembleia geral acha-se constituída logo que esteja presente a maioria dos sócios. Passados trinta minutos após a hora indicada na convocatória, funcionará com os sócios presentes, seja qual for o seu número, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

#### ARTIGO 36.º

O associado identificar-se-á mediante a exibição do respectivo cartão de sócio.

#### ARTIGO 37.º

Salvo o disposto em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria simples, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo 4.º, no n.º 3 do artigo 31.º e no artigo 70.º, em que se exige a maioria de três quartos dos sócios presentes.

#### ARTIGO 38.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente.

#### ARTIGO 39.º

Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
- b) Presidir às reuniões do conselho dos órgãos sociais;
- c) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo máximo de oito dias após a eleição;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas e de presenças;
- e) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
- f) Presidir à comissão de verificação dos mandatos ao congresso;
- g) Comunicar à assembleia geral, ao congresso e ao conselho dos órgãos sociais alguma irregularidade de que tenha conhecimento;
- h) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto;
- i) Deferir o pedido de destituição ou renúncia de qualquer órgão social e de um ou mais dos seus membros.

#### ARTIGO 40.º

Compete, em especial, aos secretários da mesa da assembleia geral:

- a) Redigir as actas da assembleia geral e das reuniões do conselho dos órgãos sociais;
- b) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário ao bom funcionamento da assembleia geral;
- c) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- d) Passar certidão das actas aprovadas, sempre que seja requerido;
- e) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

### SECÇÃO III

#### Do congresso

#### ARTIGO 41.º

O congresso é constituído pelo colégio dos delegados eleitos nos termos do artigo 44.º e, por inerência, pelos membros efectivos e suplentes dos órgãos sociais, centrais e distritais, do Sindicato e reúne ordinariamente de três em três anos e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos destes estatutos.

#### Competência do congresso

#### ARTIGO 42.º

1 — Compete, em especial, ao congresso:

- a) Apreçar e aprovar as actividades do Sindicato relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;
- b) Definir as bases gerais e os princípios programáticos da política global do Sindicato para o triénio respectivo;
- c) Deliberar sobre a fixação de jónias e quotas;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do n.º 1 do artigo 33.º;

- e) Apreçar e propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, dos órgãos sociais, bem como a alteração, total ou parcial, dos estatutos e a fusão ou dissolução do Sindicato;
- f) Propor à assembleia geral a filiação do Sindicato como membro de organizações sindicais e parassindicais nacionais e internacionais;
- g) Resolver em última instância os eventuais diferendos entre órgãos sociais e/ou seus respectivos membros.

2 — A votação referida na alínea e) do número anterior será feita por voto secreto e a deliberação só é válida se obtiver dois terços do total dos votos.

3 — As deliberações do congresso serão nulas e não vinculam o Sindicato nem qualquer dos seus órgãos:

- a) Se carecerem da presença da maioria dos seus membros;
- b) Se não constarem da ordem de trabalhos.

#### ARTIGO 43.º

1 — A convocação do congresso é da competência da direcção, ouvido previamente o conselho dos órgãos sociais, a requerimento:

- a) Da direcção;
- b) Do conselho dos órgãos sociais;
- c) De um terço dos associados.

2 — Os requerimentos das alíneas b) e c) do número anterior serão dirigidos ao presidente da direcção e deles deverão constar os motivos que o determinam e a respectiva ordem de trabalhos, que não pode ser alterada, mas poder-se-á acrescentar uma ou mais adendas. Simultaneamente, devem ser enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral fotocópias dos referidos documentos.

3 — A convocação do congresso será feita, nos trinta dias subsequentes à recepção do requerimento, para data que não exceda a da convocação em noventa dias.

4 — Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, a convocação do congresso atribui-se-lhe o disposto do artigo 34.º

#### Eleição do congresso

#### ARTIGO 44.º

1 — A eleição dos delegados ao congresso é feita, no âmbito das delegações distritais e locais, em simultâneo com a eleição dos órgãos centrais e regionais, por sufrágio directo, secreto e universal, por listas nominativas e na proporção de um por cinquenta associados ou fracção igual ou superior a vinte e cinco, no mínimo de dois representantes por distrito e um por delegação local.

2 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio proposto pela comissão organizadora e aprovado pelo conselho dos órgãos sociais.

#### Organização e funcionamento do congresso

#### ARTIGO 45.º

1 — A organização do congresso é da competência da comissão organizadora, a qual é constituída pelos membros da direcção central e da mesa da assembleia geral.

2 — A comissão organizadora elaborará uma proposta de regimento que há-de reger o funcionamento do congresso e submetê-la à aprovação do conselho dos órgãos sociais.

3 — O congresso terá início com a eleição da mesa do congresso, à qual compete assegurar o bom funcionamento do mesmo, nos termos do regimento.

4 — As deliberações do congresso serão tomadas por maioria simples, salvo disposição em contrário.

### SECÇÃO IV

#### Conselho dos órgãos sociais

#### ARTIGO 46.º

O conselho dos órgãos sociais é constituído pelos membros dos órgãos centrais e por dois membros das direcções distritais.

## Competência do conselho dos órgãos sociais

### ARTIGO 47.º

1 — Compete ao conselho dos órgãos sociais, em especial:

- a) Apreciar e deliberar sobre os casos duvidosos e omissos dos estatutos do Sindicato e submetê-los, se for caso disso, ao congresso ou à assembleia geral;
- b) Dar parecer, de acordo com o n.º 1 do artigo 23.º, dos recursos previstos no n.º 2 do mesmo artigo;
- c) Por si ou sob proposta da direcção, criar secções e delegações, bem como nomear comissões ou grupos de trabalho para o desempenho de tarefas específicas;
- d) Aprovar os regulamentos e regimentos internos, de proposta de algum dos órgãos sociais, desde que não sejam da estreita competência destes;
- e) Aprovar o relatório de contas e respectivo orçamento anual do Sindicato;
- f) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição dos órgãos sociais, no todo ou em parte;
- g) Apreciar e aprovar, sob proposta da direcção, os textos dos projectos finais de convenções colectivas de trabalho e submetê-las à deliberação da assembleia geral, bem como autorizar a assinatura do acordo final;
- h) Autorizar a direcção a contrair ou fazer empréstimos, adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, tendo em conta as deliberações do congresso;
- i) Requerer a convocação do congresso da assembleia geral, nos termos estatutários.

### ARTIGO 48.º

Compete ainda ao conselho dos órgãos sociais pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que lhe sejam postos pelos órgãos sociais do Sindicato.

## Convocação do conselho dos órgãos sociais

### ARTIGO 49.º

1 — O conselho dos órgãos sociais reúne sempre que convocado pelo respectivo presidente ou seu substituto, sempre que o julgar necessário, ou a requerimento da direcção, da comissão de contas e de um terço dos membros das direcções locais regionais, devendo constar do requerimento os motivos que o determinam e a ordem de trabalhos.

2 — A convocação do conselho dos órgãos sociais deve ser nominal e com indicação expressa da ordem de trabalhos, dia, hora e local e deve ser feita com, pelo menos, cinco dias de antecedência.

3 — O conselho dos órgãos sociais é presidido e coordenado pela mesa da assembleia geral, que é simultaneamente a mesa do conselho dos órgãos sociais, a quem compete assegurar o bom funcionamento do mesmo.

## SECÇÃO V

### Da direcção

### ARTIGO 50.º

A direcção é constituída por sete elementos: presidente, vice-presidente, secretário, tesoureiro e três vogais e dois suplentes eleitos de entre os sócios do Sindicato.

§ único. Na primeira reunião de direcção os elementos que a constituem distribuirão entre si os respectivos cargos.

### ARTIGO 51.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir ou rejeitar os pedidos de admissão ou readmissão de sócios e sujeitar ao conselho dos órgãos sociais os casos duvidosos;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de contas e orçamento ao conselho dos órgãos sociais;

e) Administrar os bens e valores do Sindicato, cobrando as receitas e pagando as despesas, para o que poderá sacar cheques e aceitar letras e, com o parecer favorável do conselho dos órgãos sociais, alienar ou onerar, pelas formas previstas na lei, os bens do Sindicato;

f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;

g) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e o regulamento, bem como as deliberações dos órgãos sociais;

h) Requerer a convocação do conselho dos órgãos sociais e da assembleia geral e convocar o congresso de acordo com os estatutos;

i) Promover todas as diligências que se mostrem úteis à prossecução dos fins do Sindicato e à defesa dos seus associados;

j) Propor ao conselho dos órgãos sociais a criação de secções e delegações e a nomeação das comissões previstas na alínea c) do artigo 43.º;

k) Exercer os poderes disciplinares previstos no artigo 18.º e seguintes;

l) Colaborar com outros organismos na defesa dos legítimos interesses dos associados;

m) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas condições de trabalho, de harmonia com as disposições legais e o regulamento interno em vigor;

n) Apresentar e submeter ao congresso o relatório da actividade referente ao exercício do mandato;

o) Apresentar à comissão de contas, para recolha do respectivo parecer, as contas do exercício e orçamento para o ano seguinte, até 30 de Novembro e 15 de Março, respectivamente, devidamente fundamentados.

### ARTIGO 52.º

A direcção reunir-se-á semanalmente e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se acta de cada reunião. Em caso de empate o presidente tem o voto de qualidade.

### ARTIGO 53.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2 — Estão isentos destas responsabilidades:

- a) Os membros que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte e após leitura da acta da reunião anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;
- b) Os membros que tiverem votado expressamente contra essa resolução

### ARTIGO 54.º

O Sindicato obriga-se pela assinatura de três elementos da direcção, sendo necessária a do presidente ou de quem o substitua e a do tesoureiro.

## SECÇÃO VI

### Da comissão de contas

### ARTIGO 55.º

1 — A comissão de contas é constituída por três elementos efectivos e um suplente.

2 — Na primeira reunião os membros eleitos designarão entre si o presidente.

### ARTIGO 56.º

Compete à comissão de contas:

- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas e o orçamento apresentado pela direcção e, bem assim, pronunciar-se sobre qualquer outro assunto de carácter económico-financeiro que os órgãos sociais sujeitem à sua apreciação;

- c) Apresentar à direcção e aos outros órgãos sociais as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato;
- d) Elaborar actas das suas reuniões.

#### ARTIGO 57.º

A comissão de contas reunirá obrigatoriamente uma vez por trimestre e, além disso, sempre que o seu presidente a convoque por sua iniciativa ou a pedido de algum dos órgãos centrais.

### CAPÍTULO VII

#### Dos órgãos regionais

##### SECÇÃO I

##### Da assembleia da delegação

#### ARTIGO 58.º

1 — A assembleia da delegação é constituída por todos os sócios residentes na área da delegação e que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia da delegação funcionará como parte integrante da assembleia geral sempre que convocada nos termos destes estatutos.

3 — O funcionamento da assembleia da delegação rege-se pelo regulamento das assembleias e é coordenada pela direcção e por delegação da mesa da assembleia geral.

4 — Serão nulas as deliberações da assembleia da delegação que contrariarem os estatutos e as deliberações do congresso ou dos restantes órgãos centrais do Sindicato.

#### Competências

#### ARTIGO 59.º

1 — Compete, em especial, à assembleia da delegação:

- a) Eleger a direcção da delegação e os delegados ao congresso nos termos destes estatutos;
- b) Destituir, no todo ou em parte, por voto secreto, a direcção da delegação;
- c) Deliberar sobre todos os assuntos de interesse directo da delegação de acordo com os estatutos.

#### ARTIGO 60.º

A convocação da assembleia da delegação aplica-se o disposto nos artigos 31.º e 34.º para a assembleia geral.

##### SECÇÃO II

##### Da direcção da delegação

#### ARTIGO 61.º

1 — A direcção é o órgão executivo da delegação e é constituída por 3, 5 ou 7 elementos, conforme o número de sócios da respectiva área.

2 — A direcção é eleita pela assembleia da delegação por sufrágio directo, secreto e universal.

3 — O mandato da direcção da delegação coincide com o dos órgãos centrais e deve manter-se em funções até à data de posse da nova direcção eleita.

4 — Na primeira reunião os membros da direcção distribuirão entre si os respectivos cargos.

#### Competências da direcção da delegação

#### ARTIGO 62.º

1 — Compete à direcção da delegação:

- a) Aplicar, no respectivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos centrais, bem como da assembleia da delegação;
- b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão de trabalhadores abrangidos pela área da delegação;

- c) Organizar e coordenar as actividades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;
- d) Coordenar e conduzir os trabalhos da assembleia da delegação e enviar à direcção e mesa da assembleia geral os resultados obtidos;
- e) Elaborar o inventário dos bens e o ficheiro dos associados e delegados sindicais da delegação;
- f) Apreçar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do Sindicato as recomendações e sugestões de sua iniciativa ou da assembleia da delegação;
- g) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais no âmbito da sua delegação;
- h) Representar a delegação do Sindicato quando tenha recebido para isso delegação da direcção central;
- i) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com os estatutos.

##### SECÇÃO III

##### Da assembleia de delegados

#### ARTIGO 63.º

1 — A assembleia de delegados é constituída pelos delegados do distrito, em efectividade de funções, e compete-lhe:

- a) Dar parecer à direcção sobre todos os assuntos respeitantes à actividade da delegação do Sindicato;
- b) Cooperar com a direcção em todas as actividades da delegação;
- c) Superintender, por delegação da direcção distrital, nas subdelegações;
- d) Requerer, nos termos dos estatutos, a assembleia da delegação.

2 — A assembleia da delegação é convocada, coordenada e presidida pela direcção distrital, por sua iniciativa ou a pedido de 10 % dos delegados sindicais da referida área.

### CAPÍTULO VII

#### Delegados sindicais

#### ARTIGO 64.º

1 — Delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade sindical em áreas geográficas determinadas.

#### ARTIGO 65.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- 1 — Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- 2 — Estabelecer, manter e desenvolver o contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- 3 — Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulações e informações do Sindicato cheguem a todos os sócios da sua área;
- 4 — Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, velando pelo cumprimento das leis em vigor;
- 5 — Colaborar estreitamente com os órgãos sociais, assegurando a execução das suas decisões;
- 6 — Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos colegas da sua área;
- 7 — Estimular a participação activa dos seus colegas na vida sindical;
- 8 — Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato à sua inscrição;
- 9 — Exercer outras atribuições que lhe sejam cometidas pela direcção.

#### ARTIGO 66.º

Os delegados sindicais serão eleitos pelos sócios da respectiva zona, em assembleia zonal convocada para o efeito pela direcção.

#### ARTIGO 67.º

Só poderá ser delegado sindical o sócio que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não fazer parte dos órgãos sociais do Sindicato.

#### ARTIGO 68.º

A exoneração dos delegados sindicais é da competência da assembleia zonal que os elegeu, a qual será convocada, para o efeito, pela direcção, por iniciativa, ou a pedido de, pelo menos, 10 % dos sócios da respectiva zona.

#### ARTIGO 69.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos da regulamentação do trabalho.

#### ARTIGO 70.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivo discutir e analisar a situação sindical, apreciar a acção sindical com vista ao seu aperfeiçoamento e ainda pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pela direcção do Sindicato.

#### ARTIGO 71.º

A assembleia de delegados é convocada pela direcção e presidida por algum dos seus membros, sempre que se julgue oportuno.

#### ARTIGO 72.º

A direcção, sempre que o entenda necessário, pode convocar os delegados de uma determinada área, para tratar de assuntos de interesse dos trabalhadores dessa zona.

### CAPÍTULO VIII

#### Meios de financiamento

#### ARTIGO 73.º

Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas e jónias dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### ARTIGO 74.º

As receitas terão a seguinte aplicação:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de ouvida a comissão de contas e, se for caso disso, a assembleia geral.

#### ARTIGO 75.º

O relatório e contas estarão patentes aos sócios na sede do Sindicato com a antecedência de trinta dias em relação à data da realização da assembleia geral.

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

#### ARTIGO 76.º

A fusão do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e desde que votada por maioria de três quartos do número total dos presentes na assembleia.

#### ARTIGO 77.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução do Sindicato deverá definir os termos em que esta se processar, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

### CAPÍTULO X

#### Assembleia eleitoral

#### ARTIGO 78.º

Os órgãos sociais do Sindicato são eleitos pela assembleia geral, co-stituída por todos os sócios que, à data da apresentação dos cadernos eleitorais, estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores à data da sua efectivação.

#### ARTIGO 79.º

Só podem ser eleitos os sócios, maiores de 18 anos, que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à data da realização da assembleia.

#### ARTIGO 80.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, normalmente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Verificar as regularidades das candidaturas;
- f) Promover a co-fecção e distribuição das listas de voto a todos os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral.

#### ARTIGO 81.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos órgãos sociais.

#### ARTIGO 82.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de a-ncúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados em dois jornais diários de Lisboa e Porto, com a antecedência mínima de quarenta dias.

#### ARTIGO 83.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser postos à disposição dos sócios, para consulta, na sede e delegações do Sindicato, trinta dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes à sua afixação, devendo a sua reclamação ser decidida no prazo de quarenta e oito horas.

#### ARTIGO 84.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega, à mesa da assembleia geral, das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual e colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 5 % do número de sócios do Sindicato e só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos sociais.

3 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até vinte dias antes da data da assembleia eleitoral.

4 — As candidaturas serão afixadas na sede do Sindicato e delegações, no prazo mínimo de dez dias antes da data da assembleia eleitoral, depois de o presidente da mesa da assembleia geral ter feito um prévio julgamento da elegibilidade de cada um dos elementos mencionados na lista e, bem assim, do preenchimento das condições previstas nestes estatutos para a sua validade.



5 — As listas de candidaturas serão denominadas pela letra alfabética que lhe corresponder segundo a ordem de apresentação.

6 — Os candidatos serão identificados na respectiva lista pelo nome completo e legível, assinatura, idade e indicação do número de sócio.

7 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo e legível, assinatura e número de sócio.

#### ARTIGO 85.º

1 — Para o acto eleitoral será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou um seu representante e por dois representantes de cada lista concorrente.

#### ARTIGO 86.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o acto eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia geral.

#### ARTIGO 87.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### ARTIGO 88.º

1 — As listas de voto deverão obedecer às seguintes formalidades:

- a) Ser feitas em papel branco, liso e rectangular, sem marca nem sinal exterior;
- b) Conter a letra alfabética que a identificará e mencionar todos e cada um dos candidatos e o respectivo órgão a que pertencem.

2 — São nulas as listas que não obedeçam aos requisitos dos números anteriores ou contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

#### ARTIGO 89.º

- 1 — O voto é secreto.
- 2 — Não é permitido o voto por procuração.
- 3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número e a assinatura reconhecida por notário ou abonada pela autoridade administrativa;

c) Esse sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto, por correio registado, até ao encerramento da mesma.

#### ARTIGO 90.º

1 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato e em locais que a mesa da assembleia geral julgar convenientes.

2 — Cada lista deverá credenciar dois elementos que farão parte da mesa de voto.

3 — A mesa da assembleia geral promoverá até quinze dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo, obrigatoriamente, designar um representante seu que presidirá.

#### ARTIGO 91.º

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção, na sede do Sindicato, das actas de todas as mesas proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e a fixação dos resultados.

#### ARTIGO 92.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes.

#### ARTIGO 93.º

O Sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até um montante igual para todas, a fixar pela direcção, consoante as possibilidades financeiras e técnicas do Sindicato.

#### ARTIGO 94.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

Aprovados em assembleia geral do SLED em 21 de Janeiro de 1979.

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

Pela Direcção, *Maria Amélia Lourenço*.

# SINDICATO NACIONAL DOS TÉCNICOS DE INSTRUMENTOS DE CONTRÔLE INDUSTRIAL

## ESTATUTOS

### PARTE I

#### NATUREZA E OBJECTO

#### CAPÍTULO I

##### Da designação, sede e âmbito

##### ARTIGO 1.º

O Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial, abreviadamente designado por SNTICI, rege-se á pelas normas dos presentes estatutos e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

##### ARTIGO 2.º

1 — O Sindicato tem a sua sede em Estarreja, podendo transferi-la para outra localidade por decisão da assembleia geral, e exerce a sua actividade em todo o território nacional por período indeterminado.

2 — O Sindicato pode criar delegações ou outros sistemas de organização local que considere necessários.

##### ARTIGO 3.º

O Sindicato abrange os trabalhadores que compõem os quadros técnicos de instrumentos de *contrôle* industrial que exerçam a sua profissão em qualquer ramo de indústria.

#### CAPÍTULO II

##### Dos princípios fundamentais e fins

##### ARTIGO 4.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores, com total independência em relação ao Estado, aos partidos, ao patronato e a associações de qualquer natureza não sindical.

##### ARTIGO 5.º

O Sindicato tem por fins:

- Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses sócio-profissionais dos associados;
- Alicerçar os laços de solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- Apoiar os sócios em caso de diferendo entre eles e a entidade patronal;
- Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;
- Promover e organizar acções tendentes à satisfação das justas reivindicações, expressas pela vontade colectiva.

##### ARTIGO 6.º

Para a prossecução dos seus fins, compete ao Sindicato:

- Celebrar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse dos associados;
- Intervir na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável;
- Dar parecer sobre os assuntos que respeitem à actividade profissional dos seus associados;
- Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos;

- Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pela entidade patronal;
- Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos do interesse geral dos associados;
- Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- Elaborar e fazer cumprir as deliberações, normas e regulamentos necessários à consecução dos seus fins.

##### ARTIGO 7.º

O Sindicato poderá estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou internacionais, precedendo deliberação da assembleia geral.

#### CAPÍTULO III

##### Dos sócios

##### ARTIGO 8.º

Podem inscrever-se no Sindicato todos os trabalhadores referidos no artigo 3.º dos presentes estatutos.

##### ARTIGO 9.º

1 — A admissão no Sindicato faz-se mediante pedido de inscrição dirigido à direcção, formulado em proposta a fornecer pelo Sindicato.

2 — A direcção apreciará e decidirá do pedido no prazo máximo de trinta dias, comunicando a decisão ao interessado.

3 — Da decisão fundamentada que denegar a inscrição pode o interessado interpor recurso, no prazo de oito dias a contar do recebimento da comunicação, para a assembleia geral, que deliberará na primeira reunião que tiver após a sua recepção.

##### ARTIGO 10.º

São direitos dos sócios:

- Participar em toda a actividade do Sindicato, designadamente na assembleia geral;
- Eleger e ser eleitos para os corpos sociais, desde que tenham mais de 18 anos de idade ou sejam emancipados;
- Beneficiar de todas as regalias inerentes às atribuições do Sindicato;
- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos destes estatutos;
- Reclamar perante os órgãos directivos dos actos que considerem lesivos dos seus direitos ou constituam infracção aos estatutos e apresentar sugestões;
- Examinar as contas, orçamentos e outros documentos que a direcção tem obrigação de pôr à disposição dos sócios;
- Consultar os livros de actas de todos os órgãos sociais do Sindicato.

##### ARTIGO 11.º

São deveres dos sócios:

- Cumprir as determinações destes estatutos e as deliberações dos corpos directivos;
- Participar na actividade do Sindicato;
- Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem designados;
- Contribuir financeiramente para o Sindicato, através do pagamento da jóia de inscrição e da quota mensal;
- Comunicar ao Sindicato, no prazo de trinta dias, a mudança de residência;
- Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos dos associados.

## ARTIGO 12.º

1 — Os valores da jóia de inscrição e da quota mensal a pagar pelos sócios serão fixados por deliberação da assembleia geral.

2 — Ficarão isentos do pagamento de quotas:

- a) Os sócios em cumprimento do serviço militar obrigatório;
- b) Os sócios desempregados que assim o requeiram e cuja solicitação seja aceite pela direcção.

## ARTIGO 13.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Deixarem de exercer a actividade profissional;
- b) Se retirarem voluntariamente;
- c) Deixarem de pagar as quotas durante o período consecutivo de seis meses;
- d) Forem punidos com pena de expulsão por decisão da assembleia geral, devendo, contudo, a proposta de expulsão ser devidamente fundamentada e constar da ordem de trabalhos.

§ único. No caso da alínea c) deste artigo, a readmissão processar-se-á logo que sejam liquidados os montantes em débito ao Sindicato à data da perda de qualidade de sócio.

## CAPÍTULO IV

### Da organização sindical

#### SECÇÃO I

##### Dos corpos gerentes

### ARTIGO 14.º

São órgãos do Sindicato a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

### ARTIGO 15.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato maiores no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

### ARTIGO 16.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de dois anos, podendo ser reeleitos uma vez.

### ARTIGO 17.º

O exercício dos corpos gerentes não é remunerado, havendo, porém, lugar ao pagamento das despesas e prejuízos resultantes das funções inerentes ao cargo.

#### SECÇÃO II

##### Da assembleia geral

### ARTIGO 18.º

A assembleia geral, constituída por todos os sócios em pleno gozo dos seus direitos sindicais, é o órgão supremo do Sindicato.

### ARTIGO 19.º

A assembleia geral pode ser ordinária, extraordinária e eleitoral.

### ARTIGO 20.º

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

- a) Eleger, por escrutínio secreto, os corpos gerentes;
- b) Analisar, discutir e votar o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;

- c) Apreçar e deliberar sobre o orçamento anual proposto pela direcção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Fixar o montante das quotas;
- g) Pronunciar-se sobre as questões que lhe possam ser apresentadas pelos sócios ou pelos órgãos do Sindicato;
- h) Apreçar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção;
- i) Fiscalizar os actos da direcção;
- j) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- k) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- l) Deliberar sobre a orientação a seguir pelo Sindicato na contratação colectiva;
- m) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes, elegendo uma comissão directiva provisória, que deverá proceder a eleições no prazo máximo de sessenta dias;
- n) Deliberar e votar a greve geral;
- o) Deliberar sobre a criação de delegações ou outros sistemas de organização descentralizada;
- p) Deliberar sobre a associação em uniões e confederações sindicais nacionais ou filiação em organizações internacionais.

### ARTIGO 21.º

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e dois secretários, competindo ao 1.º secretário substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos e ao 2.º secretário substituir o 1.º secretário.

2 — Em caso de assembleias simultâneas, o presidente poderá delegar a competência da mesa em grupos de sócios por si nomeados para o efeito.

### ARTIGO 22.º

1 — A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo secretário que o substituir.

2 — A convocatória será feita com a antecedência mínima de oito dias, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação ou por convocatória individual, devendo indicar-se a hora, dia e local onde se realiza, bem como a ordem de trabalhos.

§ único. A convocatória das assembleias gerais para alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes deverá ser feita com a antecedência mínima de quinze dias.

### ARTIGO 23.º

A assembleia geral poderá funcionar em sessões simultâneas, realizadas em mais que um ponto do País.

### ARTIGO 24.º

A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anualmente, até 31 de Março, a fim de exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 20.º, e de dois em dois anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

### ARTIGO 25.º

A assembleia geral reunirá extraordinariamente a pedido da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal ou de, pelo menos, 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

§ 1.º As assembleias extraordinárias, quando solicitadas pelos sócios, exigirão, pelo menos, a presença de dois terços dos requerentes para que possa funcionar.

§ 2.º Para efeitos de discussão e deliberação sobre as matérias a que se referem as alíneas d), m) e n) do artigo 20.º é necessária a presença mínima de 20 % dos associados, devendo as deliberações ser tomadas por mais de três quartos dos associados presentes.

§ 3.º—Para os efeitos previstos nas alíneas f), k) e p) do artigo 20.º deve a deliberação ser tomada por mais de dois terços de todos os associados.

#### ARTIGO 26.º

A assembleia geral funciona à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de sócios, ressalvados os casos particulares previstos nestes estatutos.

§ 1.º As assembleias não funcionarão para além das 24 horas, salvo deliberação em contrário tomada por maioria dos sócios presentes até ao termo da primeira hora de sessão.

§ 2.º Em caso algum as assembleias poderão prolongar-se para além da 1 hora da manhã.

§ 3.º Verificada a impossibilidade de concluir a ordem dos trabalhos ou por manifesta expressão da assembleia nesse sentido, deverá a sessão continuar no prazo máximo de oito dias.

#### ARTIGO 27.º

Toda a organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral.

#### ARTIGO 28.º

A data das eleições terá de ser marcada com a antecedência de quarenta e cinco dias e terão lugar no mês seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes.

#### ARTIGO 29.º

1 — Organizados os cadernos eleitorais, deverão eles ser afixados com a antecedência mínima de sessenta dias em relação à data das eleições na sede do Sindicato.

2 — As reclamações contra os cadernos eleitorais poderão ter lugar nos vinte dias seguintes à sua afixação.

#### ARTIGO 30.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas, contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo, individual ou colectivo, de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — As candidaturas terão de ser subscritas por um mínimo de 20 % dos sócios.

3 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até trinta dias antes da data do acto eleitoral.

#### ARTIGO 31.º

1 — Será constituída uma comissão fiscalizadora, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

#### ARTIGO 32.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades e entregá-los à mesa da assembleia geral.

#### ARTIGO 33.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou não das candidaturas.

#### ARTIGO 34.º

As listas concorrentes às eleições serão afixadas na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação até à realização do acto eleitoral.

#### ARTIGO 35.º

A assembleia eleitoral terá início às 7 horas e encerramento às 22 horas.

#### ARTIGO 36.º

Será exigida a identificação a todos os eleitores, mediante a apresentação do cartão de sócio ou do bilhete de identidade.

#### ARTIGO 37.º

1 — O voto é secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio e a assinatura reconhecida por notário ou abonada pela autoridade administrativa;
- c) O referido sobrescrito esteja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto por correio registado.

#### ARTIGO 38.º

1 — Cada lista deverá credenciar um elemento, que fará parte da mesa de voto. As listas deverão indicar tantos elementos quantas as mesas.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo obrigatoriamente designar um seu representante, que presidirá.

#### ARTIGO 39.º

1 — Terminada a votação, proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta, com os resultados devidamente assinados pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção, na sede do Sindicato, das actas de todas as mesas de voto, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e a afixação dos resultados.

#### ARTIGO 40.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral.

O recurso será apresentado à mesa da assembleia geral até cinco dias após o encerramento do acto eleitoral.

2 — O recurso será apreciado pela mesa da assembleia geral na prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos representantes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que para o efeito será expressamente convocada nos oito dias seguintes.

#### ARTIGO 41.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos, no prazo de quinze dias após o acto eleitoral.

#### ARTIGO 42.º

1 — Toda a fraude ou tentativa de fraude implicará para os culpados a expulsão de sócio do Sindicato, independentemente de quaisquer outras sanções.

2 — Estas sanções só podem ser decididas e aplicadas em reunião da assembleia geral.

#### ARTIGO 43.º

O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista em montante igual e a fixar pela direcção, consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### ARTIGO 44.º

A direcção será composta por nove membros: um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, dois secretários e quatro vogais.

#### ARTIGO 45.º

A direcção reunir-se-á, pelo menos, uma vez por semana e as suas deliberações são tomadas por simples maioria, devendo-se lavrar acta da reunião.

#### ARTIGO 46.º

É da competência da direcção, nomeadamente:

- a) Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias e, bem assim, as deliberações da assembleia geral;
- b) Celebrar convenções de trabalho ou instrumentos succeâneos;
- c) Administrar os bens do Sindicato e transmiti-los, por inventário, à direcção que lhe suceder no prazo de quinze dias a contar da tomada de posse desta;
- d) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com as decisões dos órgãos superiores e com as normas estatutárias;
- e) Aceitar e rejeitar os pedidos de admissão de sócios;
- f) Fiscalizar a democraticidade da eleição dos delegados sindicais e credenciá-los;
- g) Propor à assembleia geral as alterações aos estatutos;
- h) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas do exercício;
- i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de uma reunião extraordinária deste órgão sempre que o julgue necessário;
- j) Elaborar e submeter à apreciação da assembleia o programa de acção do Sindicato para o ano seguinte;
- k) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- l) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato.

#### ARTIGO 47.º

Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados, pelo menos, por dois membros da direcção.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

#### ARTIGO 48.º

O conselho fiscal compõe-se de três elementos: presidente, secretário e relator.

#### ARTIGO 49.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar as contas do Sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas do exercício apresentado pela direcção, bem como sobre o orçamento;
- c) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue necessário.

## CAPÍTULO V

### Do regime disciplinar

#### ARTIGO 50.º

A aplicação de medidas disciplinares compete à direcção e terá lugar sempre que se verificarem infracções aos estatutos ou regulamentos internos do Sindicato.

#### ARTIGO 51.º

Os sócios estão sujeitos às seguintes penalidades:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão temporária dos seus direitos;
- c) Expulsão.

#### ARTIGO 52.º

A sanção prevista na alínea a) do artigo anterior será aplicada ao sócio que de forma injustificada não cumpra os deveres constantes do artigo 11.º

#### ARTIGO 53.º

Incorrem nas sanções previstas nas alíneas b) e c) do artigo 51.º, conforme a gravidade da infracção, os sócios que reincidirem na infracção prevista no artigo anterior, os que se atrasarem no pagamento das quotas e, bem assim, os que praticarem actos lesivos dos interesses, dos direitos e dos fins do Sindicato.

#### ARTIGO 54.º

As penas referidas nas alíneas b) e c) do artigo 51.º só poderão ser aplicadas em processo disciplinar, a instaurar pela direcção no prazo máximo de trinta dias a contar do conhecimento da infracção.

#### ARTIGO 55.º

Das penas aplicadas pela direcção cabe sempre recurso para a assembleia geral, a apresentar na primeira reunião que ocorrer após o conhecimento pelo associado da decisão.

## CAPÍTULO VI

### Dos delegados sindicais

#### ARTIGO 56.º

1 — Os delegados sindicais são profissionais da classe, sócios do Sindicato, que actuam como elementos de ligação entre a direcção e os restantes associados.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nos diversos locais de trabalho sempre que a dispersão de profissionais o justificar.

#### ARTIGO 57.º

1 — Os delegados sindicais serão eleitos pelos sócios do Sindicato, no local de trabalho, por votação secreta e directa.

2 — São eleitos pelo período de um ano, podendo, no entanto, ser reeleitos.

3 — O mandato dos delegados sindicais poderá ser revogado quando a maioria dos associados em cada local de trabalho o entender.

4 — A eleição só será válida desde que à mesma assista um delegado da direcção.

5 — A direcção do Sindicato deve comunicar à entidade patronal os nomes dos associados que forem eleitos delegados sindicais.

#### ARTIGO 58.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato;
- b) Representar os associados dos diversos locais de trabalho junto da direcção sindical;
- c) Estabelecer e manter contacto permanente entre os associados e o Sindicato;

- d) Informar os associados de toda a actividade sindical;
- e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado;
- f) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão de convenções colectivas de trabalho;
- g) Estimular a participação activa dos profissionais da classe na vida sindical;
- h) Incentivar os profissionais da classe não sócios a procederem à sua inscrição no Sindicato;
- i) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos associados;
- j) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência.

## CAPÍTULO VII

### Dos fundos do Sindicato

#### ARTIGO 59.º

Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As doações ou legados;
- c) Quaisquer outras receitas que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

#### ARTIGO 60.º

Será obrigatória a constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência.

§ único. Este fundo de reserva destina-se a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de autorizada pela assembleia geral.

## CAPÍTULO VIII

### Da fusão e dissolução

#### ARTIGO 61.º

A fusão e a dissolução do Sindicato serão objecto de deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse efeito.

#### ARTIGO 62.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá definir os termos em que se procederá, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

## CAPÍTULO IX

### Disposições transitórias

#### ARTIGO 63.º

No prazo máximo de seis meses, a partir da data da publicação dos presentes estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, proceder-se-á a uma assembleia geral para a eleição dos órgãos directivos e fixação da sede do Sindicato e do montante da quota.

§ único. Enquanto não forem eleitos os primeiros corpos gerentes do Sindicato, as funções que estatutariamente lhe competem serão desempenhadas por uma comissão coordenadora, constituída pelos profissionais que subscreverem a circular a convocar a reunião para constituição do Sindicato e aprovação dos estatutos.

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

## SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS ALIMENTARES DE HIDRATOS DE CARBONO DO SUL

### CAPÍTULO I

#### Denominação, âmbito e sede

#### ARTIGO 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Sul é a associação sindical constituída pelos trabalhadores que exercem a sua actividade profissional nas seguintes indústrias:

- a) Moagens, descasque, trituração e preparação de vegetais e leguminosas, que compreende:

Descasque, branqueamento e glaciagem de arroz;  
Produção de farinhas preparadas e de flocos de cereais;  
Fabricação de massas alimentícias;  
Fabricação de alimentos compostos para animais;

- b) Panificação;
- c) Açúcar e empacotamento de açúcar;
- d) Pastelaria, confeitaria, chocolate, bolachas, biscoitos, rebuçados e similares;
- e) Torrefacção de café;

com excepção dos que sejam representados por outro Sindicato.

#### ARTIGO 2.º

1—O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal.

2—O Sindicato poderá alargar o âmbito da sua actividade às Regiões Autónomas dos Açores e Madeira, após deliberação de integração dos respectivos sindicatos, caso em que a denominação deste Sindicato passará a incluir a designação « Ilhas ».

#### ARTIGO 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

#### ARTIGO 4.º

O Si dicato poderá criar para a prossecução dos seus fins delegações ou outras formas de representação, por simples deliberação da direcção, ouvidos os trabalhadores interessados e tendo em consideração as instalações e estruturas existentes nos distritos onde o Sindicato exerce a sua actividade.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais

#### ARTIGO 5.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático, de solidariedade entre todos os trabalhadores, por uma organização sindical unitária e independente.

#### ARTIGO 6.º

O Sindicato reconhece e defende o princípio de liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

#### ARTIGO 7.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

2 — A liberdade de opinião e de discussão e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do Sindicato que possa falsear as regras democráticas ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

#### ARTIGO 8.º

O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos ou outras associações políticas ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical.

#### ARTIGO 9.º

O Sindicato tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

#### ARTIGO 10.º

O Sindicato luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

#### ARTIGO 11.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na CGTP-IR e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais na área do Sindicato;
- b) Na Federação dos Sindicatos da Indústria de Panificação e Produtos Alimentares Afins ou qualquer outra em que esta venha a integrar-se ou transforma-se.

## CAPÍTULO III

### Fins e competência

#### ARTIGO 12.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses colectivos dos sócios;
- b) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus sócios, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;

- d) Estudar todas as questões que interessem aos sócios e procurar soluções para elas;
- e) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos seus sócios, de acordo com a sua vontade democrática.

#### ARTIGO 13.º

Ao Sindicato compete:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos sócios pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos sócios nos conflitos resultantes das relações de trabalho;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras.

#### ARTIGO 14.º

Para a prossecução dos seus fins o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os sócios, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais em empresas na área da sua actividade;
- d) Apoiar a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, nomeadamente as comissões de trabalhadores, com vista a melhor assegurar a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Assegurar aos seus sócios a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;
- f) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos sócios;
- g) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

## CAPÍTULO IV

### Sócios

#### ARTIGO 15.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

#### ARTIGO 16.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para esse efeito pelo Sindicato, e apresentado, salvo quando não exista, à comissão sindical de delegados ou delegado sindical da empresa ou estabelecimento onde o trabalhador exerce a sua actividade.

2 — A comissão sindical ou delegado sindical, após ter apostado o seu parecer na proposta, envia-la-á à direcção no prazo máximo de oito dias.

3 — Têm legitimidade para interpor recurso, o interessado e qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### ARTIGO 17.º

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

- b) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- f) Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente pela direcção;
- g) Formular as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

#### ARTIGO 18.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e dos objectivos do Sindicato com vista ao alargamento da sua influência;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril de 1974, combatendo, sob todas as formas, as forças contra-revolucionárias com vista à construção de uma sociedade sem classes;
- i) Divulgar as edições do Sindicato;
- j) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- k) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, de entidade patronal ou de profissão, a reforma, o impedimento prolongado por doença ou serviço militar e a situação de desemprego.

#### ARTIGO 19.º

1 — A quotização mensal é de 1 % das retribuições líquidas mensais.

2 — A cobrança da quotização far-se-á, em princípio, por dedução nas retribuições dos trabalhadores, a efectuar pela entidade patronal a quem incumbe, também, a sua remessa ao Sindicato, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — O valor da quotização poderá ser alterado por simples deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, após parecer favorável da assembleia de delegados sindicais, sem necessidade de alteração dos estatutos.

#### ARTIGO 20.º

Estão isentos de pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego.

#### ARTIGO 21.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as suas quotizações injustificadamente e durante seis meses consecutivos.

#### ARTIGO 22.º

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### ARTIGO 23.º

Podem ser aplicadas aos sócios as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

#### ARTIGO 24.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 18.º

#### ARTIGO 25.º

Incorrem na sanção de suspensão até doze meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Praticarem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

#### ARTIGO 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### ARTIGO 27.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguação preliminar, que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O arguido apresentará a sua defesa também por escrito no prazo de vinte dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias a contar da apresentação da defesa, salvo motivo justificado, em que poderá ser tomada no prazo de noventa dias.

#### ARTIGO 28.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.



2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, excepto se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Órgãos do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### ARTIGO 29.º

Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direcção;
- d) Assembleia de delegados sindicais.

###### ARTIGO 30.º

Os membros da assembleia geral e da direcção são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

###### ARTIGO 31.º

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

###### ARTIGO 32.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percum toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

###### ARTIGO 33.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para este efeito desde que votada por pelo menos dois terços do número total de sócios presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegará uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos no prazo máximo de noventa dias.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

###### ARTIGO 34.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

###### ARTIGO 35.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral e a direcção;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da assembleia geral da direcção;
- c) Discutir e votar, anualmente, o relatório e contas da direcção e o parecer da assembleia de delegados sindicais;

- d) Discutir e votar, anualmente, o orçamento geral proposto pela direcção;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- g) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

###### ARTIGO 36.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março para exercer as atribuições previstas na alínea c) do artigo anterior;
- b) Até 31 de Dezembro para, em conformidade com o disposto no artigo 79.º exercer as atribuições previstas na alínea d) do artigo 35.º;
- c) De três em três anos para exercer as atribuições constantes da alínea a) do mesmo artigo.

###### ARTIGO 37.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento da assembleia de delegados sindicais;
- d) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos sócios, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a duzentas.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de trinta dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de sessenta dias.

###### ARTIGO 38.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área em que o Sindicato exerce a sua actividade e em dois dias sucessivos com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para fins constantes das alíneas b), h), i) e j) do artigo 35.º o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de quinze dias.

###### ARTIGO 39.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

###### ARTIGO 40.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios, nos termos da alínea c) do artigo 37.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

#### ARTIGO 41.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

#### ARTIGO 42.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e quatro secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos o presidente será substituído por um dos secretários a eleger entre si.

#### ARTIGO 43.º

1 — Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos membros eleitos da mesa da assembleia geral e da direcção no prazo de vinte dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral tem o direito de assistir às reuniões da direcção, sem o direito a voto, sempre que o entenda conveniente.

#### ARTIGO 44.º

1 — Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

2 — Os secretários têm o direito de assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto, sempre que o entendam conveniente.

#### ARTIGO 45.º

1 — A assembleia geral funcionará sempre, ou em várias sessões simultâneas e em vários locais da área do Sindicato, ou em várias sessões em dias e locais diferentes da área do Sindicato, mas sempre com a mesma ordem de trabalhos, a fim de permitir aos sócios a maior possibilidade de participação.

2 — A deliberação sobre a forma e locais de realização da assembleia geral compete à mesa, havendo pelo menos uma sessão na área de cada delegação.

3 — O conhecimento antecipado da ordem de trabalhos permitirá aos sócios enviar à mesa da assembleia geral as propostas que, sobre a mesma, pretendem ver discutidas.

4 — Sempre que possível, a mesa da assembleia geral dará conhecimento aos sócios, antes da realização da assembleia geral, das propostas recebidas.

#### ARTIGO 46.º

1 — Poderão realizar-se assembleias regionais sempre que os assuntos a tratar digam exclusivamente respeito a uma determinada área geográfica.

2 — A assembleia regional é convocada e presidida pela mesa da assembleia geral nos mesmos termos desta.

### SECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

#### ARTIGO 47.º

A mesa da assembleia geral exerce também as atribuições que vêm definidas no capítulo XI dos presentes estatutos.

### SECÇÃO IV

#### Direcção

#### ARTIGO 48.º

A direcção do Sindicato compõe-se de quinze membros efectivos e cinco suplentes, eleitos de entre os sócios do Sindicato.

#### ARTIGO 49.º

Na primeira reunião da direcção os membros eleitos escolherão entre si o presidente, definirão as funções de cada um e aprovarão o regulamento de funcionamento da direcção.

#### ARTIGO 50.º

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato.

#### ARTIGO 51.º

1 — As deliberações da direcção são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### ARTIGO 52.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada.

#### ARTIGO 53.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

### SECÇÃO V

#### Assembleia de delegados sindicais

#### ARTIGO 54.º

A composição, atribuições, competência e funcionamento da assembleia de delegados sindicais vêm regulamentados no capítulo VII dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO VII

### Organização sindical

#### SECÇÃO I

##### Delegados sindicais

###### ARTIGO 55.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou de determinadas áreas geográficas quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

###### ARTIGO 56.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Participar com os demais trabalhadores em todo o processo de *contrôle* da produção;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- d) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os trabalhadores do sector;
- e) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- f) Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- g) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de trabalho e de vida dos trabalhadores;
- h) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;
- i) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente confiadas pela direcção do Sindicato;
- j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- l) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;
- m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- n) Assegurar a sua substituição por suplentes, nos períodos de ausência.

###### ARTIGO 57.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores, cabendo à direcção do Sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

2 — Sempre que os trabalhadores não tomem a iniciativa de eleger delegados sindicais, deverá o Sindicato chamar a si essa iniciativa deslocando-se, para o efeito, aos locais de trabalho.

3 — A designação de delegados sindicais é precedida de eleições feitas no Sindicato ou nos locais de trabalho pelos trabalhadores, por voto secreto e directo, e incide sobre os sócios mais votados.

###### ARTIGO 58.º

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, sócio do Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não ter estado integrado como participante activo nos organismos repressivos do antigo regime, PIDE/DGS, LP e UN/ANP, nem estar abrangido pela Lei das Incapacidades Eleitorais;
- c) Não fazer parte da mesa da assembleia geral nem da direcção do Sindicato.

###### ARTIGO 59.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo, devendo, porém, ser designado, pelo menos, um delegado por cada cinquenta trabalhadores nos dois primeiros casos.

###### ARTIGO 60.º

1 — A nomeação e a exoneração dos delegados sindicais serão comunicadas pelo Sindicato às entidades patronais directamente interessadas.

2 — Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

###### ARTIGO 61.º

1 — A exoneração dos delegados é da competência dos trabalhadores que os elegeram.

2 — O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções da direcção sob a vigência da qual foram eleitos.

3 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim de perda da confiança na manutenção dos cargos por parte dos trabalhadores que os elegeram, ou a seu pedido, ou, ainda, pela verificação de alguma das condições inelegibilidade.

###### ARTIGO 62.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

#### SECÇÃO II

##### Comissões de delegados sindicais

###### ARTIGO 63.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

3 — É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

#### SECÇÃO III

##### Assembleia de delegados

###### ARTIGO 64.º

A assembleia de delegados sindicais é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos, em especial:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção;
- d) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção;
- e) Pronunciar-se sobre a alteração do valor da quotização e forma da sua cobrança;
- f) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos;
- g) Examinar trimestralmente a contabilidade do Sindicato;
- h) Apresentar à direcção e à assembleia geral as sugestões que entender de interesse para a vida do Sindicato;
- i) Aprovar e alterar o seu regulamento de funcionamento.

#### ARTIGO 65.º

1 — A assembleia de delegados sindicais é convocada e presidida pela direcção.

2 — A forma de convocação e funcionamento da assembleia de delegados sindicais será definida em regulamento a aprovar pela assembleia de delegados sindicais, que não poderá contrariar os presentes estatutos.

#### ARTIGO 66.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de um sector de actividade de uma área inferior à do Sindicato, com as finalidades definidas no artigo 64.º e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores desse sector ou área geográfica.

#### ARTIGO 67.º

Em cada delegação do Sindicato e dentro do seu âmbito geográfico existirá uma assembleia regional de delegados, constituída pelos delegados sindicais que exercem a sua actividade na área da delegação.

#### ARTIGO 68.º

1 — São atribuições da assembleia regional de delegados:

- a) Coordenar a actividade de delegados, com vista à resolução dos problemas da respectiva área;
- b) Centralizar a recolha e distribuição de elementos pedidos pelos órgãos do Sindicato;
- c) Fomentar a participação permanente e activa dos delegados junto dos demais trabalhadores;
- d) Dinamizar a participação dos trabalhadores no debate e solução dos problemas, nomeadamente através da realização de reuniões e de iniciativas tendo como objectivo o desenvolvimento da sua capacidade de luta e consciencialização político-sindical.

#### ARTIGO 69.º

1 — A assembleia regional de delegados elegerá um secretariado, que será presidido por um elemento da direcção do Sindicato.

2 — O secretariado será composto por um número de membros nunca superior a cinco nem inferior a dois, em conformidade com a composição que, no regulamento de funcionamento da assembleia respectiva, vier a ser definido.

3 — O regulamento referido no número anterior não poderá contrariar os presentes estatutos e será aprovado pela respectiva assembleia regional de delegados.

#### ARTIGO 70.º

Incumbe ao secretariado:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da delegação de acordo com as deliberações da direcção, da assembleia geral e dos presentes estatutos;
- b) Convocar e presidir às reuniões da assembleia regional de delegados.

### CAPÍTULO VIII

#### Fundos

#### ARTIGO 71.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### ARTIGO 72.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;

- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

#### ARTIGO 73.º

O saldo das contas de cada exercício, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, poderá ser aplicado em qualquer dos seguintes fins:

- a) Criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos ou em greve;
- b) Criação de bolsas de estudo;
- c) Qualquer outro fim, desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

#### ARTIGO 74.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer da assembleia de delegados.

2 — O relatório e contas estarão patentes aos sócios, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de quinze dias da data da realização da assembleia.

#### ARTIGO 75.º

A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte.

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

#### ARTIGO 76.º

A fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes à assembleia.

#### ARTIGO 77.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

### CAPÍTULO X

#### Alteração dos estatutos

#### ARTIGO 78.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

#### ARTIGO 79.º

1 — A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de trinta dias e publicada pelo menos num dos jornais mais lidos na área do Sindicato e em três dias sucessivos.

2 — Com a convocatória, o Sindicato procederá à distribuição e divulgação dos projectos ou propostas de alteração dos estatutos a submeter à apreciação da assembleia geral.

#### ARTIGO 80.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes na reunião da assembleia geral.

## CAPÍTULO XI

### Eleições

#### ARTIGO 81.º

A mesa da assembleia geral e a direcção são eleitas por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios que à data da sua realização tenham a idade mínima de 18 anos, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas, quando devidas, até ao mês anterior àquele em que se realiza o acto eleitoral.

#### ARTIGO 82.º

Só podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas, quando devidas, nos seis meses anteriores à data da realização da assembleia.

#### ARTIGO 83.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- Tenham estado integrados, participando, nos organismos repressivos do antigo regime, PIDE/DGS, LP e UN/ANP;
- Sejam membros da comissão de fiscalização;
- Sejam membros dos órgãos directivos de agrupamentos políticos ou confessionais.

#### ARTIGO 84.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- Marcar a data das eleições;
- Convocar a assembleia eleitoral;
- Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- Promover a confecção dos boletins de voto;
- Presidir ao acto eleitoral.

#### ARTIGO 85.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato da mesa da assembleia geral e da direcção.

#### ARTIGO 86.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados em, pelo menos, dois jornais diários mais lidos na área de actividade do Sindicato com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias.

#### ARTIGO 87.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato e nas delegações trinta dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a sua recepção.

#### ARTIGO 88.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a identificação dos membros dos órgãos a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação de candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade e residência e indicarão, ainda, a entidade patronal e o local de trabalho.

3 — Os membros que integram uma lista de candidatura não poderão integrar qualquer outra lista concorrente ao acto eleitoral.

4 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 5 % do número de sócios do Sindicato com direito a voto.

5 — Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

6 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

7 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até trinta dias antes da data do acto eleitoral.

8 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

#### ARTIGO 89.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data de entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### ARTIGO 90.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — No caso de o presidente da mesa da assembleia geral se candidatar à reeleição, designará um seu representante de entre os sócios maiores de 18 anos e no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — O representante de cada lista concorrente na comissão de fiscalização deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

#### ARTIGO 91.º

Compete à comissão de fiscalização:

- Fiscalizar o processo eleitoral;
- Elaborar relatórios de eventuais irregularidades a entregar à mesa da assembleia geral;
- Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

#### ARTIGO 92.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato e das delegações desde a data da sua aceitação e até à realização do acto eleitoral.

#### ARTIGO 93.º

1 — Cada boletim de voto conterá os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia geral e direcção e a letra que identifica a lista candidata.

2 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob o controlo da mesa da assembleia geral, serão de papel liso, sem marca ou sinal exterior.

3 — São nulos os boletins de voto que:

- Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
- Contenham nomes cortados ou substituídos ou qualquer anotação.

4 — Os referidos boletins de voto serão fornecidos aos sócios antes do acto eleitoral.

#### ARTIGO 94.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

#### ARTIGO 95.º

- 1 — O voto é secreto.
- 2 — Não é permitido o voto por procuração.
- 3 — É permitido o voto por correspondência desde que:
  - a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
  - b) Do referido sobrescrito conste o número e assinatura reconhecida por notário ou abonada pela autoridade administrativa;
  - c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral de voto por correio registado.

#### ARTIGO 96.º

- 1 — Funcionário mesas de voto na sede do Sindicato e em cada distrito da área de actividade do Sindicato em local ou locais a deliberar pela mesa da assembleia geral.
- 2 — Cada lista deverá credenciar um elemento, que fará parte de cada uma das mesas de voto.
- 3 — Os elementos que integram as mesas de voto votarão na respectiva mesa.
- 4 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo obrigatoriamente designar de entre os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que não sejam subscritores de qualquer das listas de candidaturas um representante seu, que presidirá.

#### ARTIGO 97.º

O horário de funcionamento da assembleia eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### ARTIGO 98.º

- 1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.
- 2 — Após a recepção, na sede do Sindicato, das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e a afixação dos resultados.

#### ARTIGO 99.º

- 1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.
- 2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.
- 3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

#### ARTIGO 100.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou quem o represente conferirá posse aos membros dos órgãos eleitos no prazo máximo de vinte dias após a eleição.

#### ARTIGO 101.º

O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista concorrente ao acto eleitoral com um montante igual para todas e a fixar pela direcção, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

### CAPITULO XII

#### Disposições transitórias

#### ARTIGO 102.º

Os trabalhadores das indústrias de moagem, descasque, trituração e preparação de vegetais e leguminosas e de açúcar e empacotamento de açúcar só passarão a ser representados por este Sindicato quando deixarem de o ser pelos sindicatos que actualmente os representam, na sequência do processo da estruturação sindical em curso.

#### ARTIGO 103.º

As eleições para a mesa da assembleia geral e direcção deverão realizar-se no prazo de noventa dias após a publicação dos estatutos, cabendo, entretanto, a gestão do Sindicato à comissão directiva provisória, eleita pela assembleia geral.

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

## SINDICATO DEMOCRÁTICO DA QUÍMICA

### ESTATUTOS

#### CAPÍTULO I

##### Designação, âmbito geográfico e símbolos

#### ARTIGO 1.º

(Designação, delimitação, âmbito e sede)

1 — O Sindicato Democrático da Química, adiante designado por Sindeq, é a organização sindical constituída por todos os trabalhadores por conta de outrem que nela se filiando voluntariamente aceitem e defendam os princípios do sindicalismo democrático e exerçam a sua actividade laboral em estabelecimentos ou empresas das indústrias e do comércio de produtos químicos, farmacêuticos, seus derivados e afins.

2 — O Sindeq abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

#### ARTIGO 2.º

(Símbolo gráfico)

O símbolo do Sindeq é constituído por um baço de Erlenmayer sem esmerilado, integrando o desenho estilizado de uma fábrica, em azul, inscrito em campo branco, delimitado por um hexágono representando graficamente um núcleo benzénico.

#### ARTIGO 3.º

(Bandeira)

A bandeira do Sindeq é formada por um rectângulo de cor azul, tendo no canto superior esquerdo o símbolo referido no artigo anterior.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e fins

#### ARTIGO 4.º

##### (Autonomia)

O Sindeq é uma organização autónoma e declara a sua independência face a governos, entidades ou associações patronais, credos religiosos, partidos políticos e quaisquer outras associações de natureza política.

#### ARTIGO 5.º

##### (Princípios básicos)

O Sindeq rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos trabalhadores associados em todos os aspectos da actividade sindical.

#### ARTIGO 6.º

##### (Direito de tendência)

1 — É garantido a todos os trabalhadores associados o direito de tendência nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior poderão os trabalhadores associados constituir-se formalmente em **tendências**, cujo reconhecimento e regulamentação serão aprovados em congresso.

#### ARTIGO 7.º

##### (Relações com outros movimentos)

1 — O Sindeq lutará ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para o efeito, o Sindicato poderá associar-se livremente com outros.

3 — Para realização dos seus fins sociais e estatutários poderá igualmente o Sindeq estabelecer relações e filiar-se em organizações sindicais democráticas, nacionais ou internacionais.

#### ARTIGO 8.º

##### (Fins)

O Sindeq tem por fins:

a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático;

b) Lutar pela democratização da economia, do Estado e da sociedade;

c) Fomentar a união de todos os trabalhadores portugueses, para uma acção em comum;

d) Procurar a obtenção de melhores condições de trabalho, económicas, sociais e culturais, para todos os trabalhadores, visando a melhoria de qualidade de vida e o pleno emprego;

e) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correcta as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselháveis para cada caso;

f) Defender e promover a formação profissional dos jovens, bem como a promoção constante e planificada e a reconversão ou reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico;

g) Defender e lutar por um conceito social de empresa, visando a integração dos trabalhadores na transformação da economia com as consequentes alterações nas relações de trabalho e aumento de produtividade;

h) Melhorar as condições de segurança e higiene no trabalho;

i) Lutar pelo melhoramento e pela realização uniforme de um direito social e democrático e pela garantia de condições legais para a liberdade e acção sindical;

j) Conceder aos seus membros protecção jurídica no contencioso do trabalho e em matéria social, administrativa e fiscal;

l) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;

m) Assegurar a protecção à infância e à mãe trabalhadora;

n) Participar na elaboração das leis de trabalho respeitantes ao sector, nos termos constitucionais e legais;

o) Promover a ocupação de tempos livres, nomeadamente pela criação de actividades culturais, desportivas e recreativas;

p) Incentivar a participação no movimento cooperativista com a finalidade de proporcionar benefícios aos seus membros e como garantia da construção da democracia económica.

#### ARTIGO 9.º

##### (Tarefas)

Para a prossecução dos seus fins, o Sindeq deve concretizar, nomeadamente, as seguintes tarefas:

a) Intensificar a sua acção formativa e informativa com vista ao recrutamento e organização dos trabalhadores do seu ramo de actividade;

b) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo fundo de greve e fundos de solidariedade;

c) Defender e concretizar a contratação colectiva como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;

d) Assegurar a informação dos seus membros, promovendo reuniões e a publicação de jornais, boletins, circulares, etc.;

e) Arrecadar as receitas e assegurar a sua boa gestão.

## CAPÍTULO III

### Dos associados

#### ARTIGO 10.º

##### (Âmbito subjectivo)

Podem inscrever-se como sócios do Sindeq todos os trabalhadores que exerçam a sua profissão no âmbito da indústria e comércio de produtos químicos, farmacêuticos, seus derivados e afins, que defendam e se identifiquem com o sindicalismo democrático, conforme a declaração de princípios do Sindicato e aceitem pôr em prática as linhas definidas pelos presentes estatutos.

#### ARTIGO 11.º

##### (Pedido de inscrição)

1 — O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado nacional em modelo próprio fornecido para o efeito, através do coordenador de empresa, secção local ou secção regional.

2 — Se não existir qualquer forma de representação do Sindeq no âmbito do distrito ou região autónoma em que o trabalhador exercer a sua actividade ou residir, poderá este fazer o seu pedido de inscrição directamente ao secretariado nacional.

3 — O pedido de inscrição deve ser acompanhado de três fotografias tipo «passe».

#### ARTIGO 12.º

##### (Consequências da inscrição)

1 — O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do Sindicato.

2 — Aceite a sua inscrição, o trabalhador assume de pleno a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

#### ARTIGO 13.º

##### (Recusa de inscrição)

1 — O secretariado poderá recusar o pedido de inscrição, ou determinar o cancelamento de outra já efectuada, se não for acompanhado da documentação exigida e houver fundadas suspeitas da falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do trabalhador com os princípios democráticos do Sindicato.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento de inscrição, o secretariado informará o trabalhador de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral.

## ARTIGO 14.º

### (Direitos dos associados)

São direitos dos associados:

- 1 — Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- 2 — Participar livremente em todas as actividades do Sindicato, segundo os princípios e normas destes estatutos;
- 3 — Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- 4 — Beneficiar do fundo de greve nos termos definidos pelo conselho geral;
- 5 — Beneficiar da protecção sindical e nomeadamente dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho geral;
- 6 — Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindeq;
- 7 — Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos ou lesam algum dos seus direitos.

## ARTIGO 15.º

### (Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

- 1 — Cumprir os estatutos e os regulamentos do Sindeq;
- 2 — Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do Sindeq, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- 3 — Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;
- 4 — Manter-se informado das actividades do Sindicato;
- 5 — Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais trabalhadores, os princípios do sindicalismo democrático;
- 6 — Pagar mensalmente a quota ao Sindicato;
- 7 — Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional.

## ARTIGO 16.º

### (Perda da qualidade de associados)

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- 1 — Comuniquem ao secretariado, com a antecedência de sessenta dias, e por escrito, a vontade de se desvincularem do Sindeq;
- 2 — Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:
  - a) Quando comprovadamente deixem de receber vencimentos;
  - b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pelo secretariado;
- 3 — Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;
- 4 — Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

## ARTIGO 17.º

### (Readmissão)

Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho geral, sob proposta do secretariado, ouvido o coordenador de empresa, secretário local, ou secretário regional e conselho de disciplina.

## CAPÍTULO IV

### Da estrutura do Sindeq

#### SECÇÃO I

## ARTIGO 18.º

### (Organização)

O Sindeq organiza-se em núcleos de empresa, secções locais e secções regionais.

## SECÇÃO II

## ARTIGO 19.º

### (Dos núcleos de empresa e secções locais em geral)

- 1 — Os núcleos de empresa são as organizações de base do Sindeq, integrados por um mínimo de dez membros que exerçam a sua actividade na mesma empresa ou estabelecimento.
- 2 — As secções locais são as organizações de base do Sindeq, as quais, integrando um mínimo de cinquenta elementos residentes em determinada zona, poderão abranger os órgãos referidos no n.º 1 que existam na sua área específica.
- 3 — Os núcleos de empresa formados por mais de cinquenta membros poderão, se as circunstâncias geográficas e de política sindical o justificarem, propor à secção regional respectiva a sua transformação em secção local.

## ARTIGO 20.º

### (Competência dos núcleos de empresa e secções locais)

Os núcleos de empresa e as secções locais contribuem para a elaboração da política sindical nos termos dos presentes estatutos e aplicam-se na sua zona de actuação, de acordo com os princípios e decisões dos órgãos nacionais e regionais do Sindeq.

## ARTIGO 21.º

### (Dos órgãos dos núcleos de empresa e secções locais)

- 1 — São órgãos dos núcleos de empresa:
  - a) A assembleia geral;
  - b) O coordenador de núcleo e vogais.
- 2 — São órgãos das secções locais:
  - a) A assembleia geral;
  - b) O secretário local e vogais.

## ARTIGO 22.º

### (Da assembleia geral)

A assembleia geral, formada por todos os membros do Sindeq inscritos no núcleo de empresa ou secção local, é o órgão deliberativo máximo, competente-lhe, em geral, tomar as decisões nos termos do artigo 20.º e, em especial:

- a) Eleger uma mesa de assembleia geral, formada por um presidente e dois secretários, quando as circunstâncias e o número de membros o justificarem;
- b) Eleger os órgãos referidos no artigo 21.º, n.º 1, alínea b), e 2, alínea b);
- c) Eleger os delegados à assembleia regional de delegados e ao congresso nacional.

## ARTIGO 23.º

### (Das reuniões da assembleia geral)

A assembleia geral reúne, ordinariamente, uma vez por ano e, extraordinariamente, a convocação do coordenador de núcleo ou secretário local, ou de, pelo menos, um terço dos membros do Sindeq inscritos, mediante aviso contendo a ordem de trabalhos, que deverá ser enviado a todos até oito dias antes da data fixada.

## ARTIGO 24.º

### (Atribuições dos coordenadores de núcleo e secretários locais)

- 1 — Ao coordenador do núcleo e ao secretário local, coadjuvados por um mínimo de vogais correspondente à proporção de um vogal por cada dez membros, compete:
  - a) Aplicar as decisões da assembleia geral no intervalo das suas reuniões;
  - b) Convocar extraordinariamente a assembleia geral nos termos do artigo 23.º;
  - c) Organizar interiormente o núcleo de empresa ou secção local e representá-lo junto do Sindeq e este junto da empresa ou zona.
- 2 — As reuniões dos órgãos referidos nos artigos 21.º, n.º 1, alínea b), e 2, alínea b), podem assistir, com funções consultivas, os delegados à assembleia regional de delegados.



## ARTIGO 25.º

### (Deveres dos coordenadores de núcleo de empresa e secretários locais)

São deveres dos coordenadores de núcleo de empresa e secretários locais:

- 1 — Estabelecer contactos e ligações entre os membros da empresa ou zona e a secção regional ou o secretariado nacional, na inexistência desta;
- 2 — Distribuir toda a informação do Sindicato aos membros do mesmo, na sua empresa ou zona;
- 3 — Vigiar a aplicação das disposições legais por parte das entidades patronais;
- 4 — Colaborar com o secretariado regional, ou com o secretariado nacional, na inexistência deste, em todas as acções necessárias para as actividades do Sindicato;
- 5 — Estimular a participação activa dos restantes membros na vida do Sindicato;
- 6 — Divulgar a acção do Sindicato;
- 7 — Angariar o maior número de membros para o Sindicato;
- 8 — Contribuir para a formação profissional e para a promoção social e cultural dos outros membros do Sindicato e restantes trabalhadores;
- 9 — Frequentar cursos de formação sindical;
- 10 — Assegurar a sua substituição por vogais nos períodos de ausência ou impedimento.

## ARTIGO 26.º

### (Extensão de competência)

No caso do n.º 2 do artigo 19.º, a competência atribuída pela alínea c) do artigo 22.º às assembleias gerais dos núcleos de empresa será exercida pela assembleia geral da secção local respectiva.

## SECÇÃO III

## ARTIGO 27.º

### (Das secções regionais)

- 1 — Em cada distrito do continente e em cada uma das regiões autónomas, os núcleos da empresa e as secções locais articulam-se e coordenam as suas actividades no âmbito de uma secção regional.
- 2 — Em casos excepcionais, o secretariado nacional poderá definir para as secções regionais limites não coincidentes com os referidos no n.º 1.

## ARTIGO 28.º

### (Dos órgãos da secção regional)

São órgãos da secção regional:

- a) A assembleia regional de delegados;
- b) O secretariado regional.

## ARTIGO 29.º

### (Da assembleia regional de delegados)

- 1 — A assembleia regional de delegados é constituída pelos delegados eleitos pelas assembleias gerais dos núcleos de empresa e secções locais, nos termos do artigo 22.º, alínea c), atento o disposto no artigo 26.º, proporcionalmente ao número de inscritos, na base de um delegado por cada dez associados, de acordo com o regulamento a aprovar pelo congresso nacional.
- 2 — Os delegados referidos no número anterior são eleitos por voto directo e secreto em listas completas; os votos são convertidos em mandatos pelo sistema de representação proporcional na média mais alta de Hondt.
- 3 — São delegados por inerência à assembleia regional de delegados os membros do conselho geral, secretariado, conselho de disciplina e conselho fiscalizador de contas inscritos por qualquer dos núcleos de empresa ou secções locais, assim como os coordenadores de empresa e secretários locais abrangidos pela área da secção regional respectiva.

## ARTIGO 30.º

### (Das reuniões da assembleia regional de delegados)

- 1 — A assembleia regional de delegados compete deliberar sobre todos os assuntos, para a execução dos quais o secretariado regional necessita de opinião e decisão dos membros regionais do Sindicato.
- 2 — A assembleia regional de delegados reunirá ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretariado regional ou nacional.
- 3 — A assembleia regional de delegados pode reunir extraordinariamente desde que convocada por dois terços dos membros regionais do Sindicato com uma antecedência de quinze dias.

## ARTIGO 31.º

### (Da competência da assembleia regional de delegados)

Compete em especial à assembleia regional de delegados:

- 1 — Recolher e discutir a informação das actividades do secretariado regional;
- 2 — Expor e discutir as questões de organização e política sindical;
- 3 — Decidir das resoluções sobre questões que afectem o Sindicato a nível regional;
- 4 — Eleger o secretariado regional;
- 5 — Discutir e aprovar o plano de trabalho e orçamento ordinário do secretariado regional;
- 6 — Eleger uma mesa, formada por um presidente e dois secretários.

## ARTIGO 32.º

### (Do secretariado regional)

- 1 — O secretariado regional, formado por um mínimo de cinco e um máximo de quinze membros, é o executivo da secção regional, competindo-lhe prosseguir e orientar a execução de todas as decisões dos órgãos nacionais e regionais do Sindseq.
- 2 — O secretariado regional é eleito por voto directo e secreto dos delegados referidos no artigo 29.º, em listas completas, sendo vencedora aquela que obtiver maioria absoluta de votos.
- 3 — Na primeira reunião posterior à sua eleição, o secretariado regional elegerá, por voto secreto, de entre os seus membros, um secretário regional, um vice-secretário regional e um tesoureiro regional.
- 4 — Os restantes membros do secretariado regional terão a categoria de vogais.
- 5 — A eleição do secretariado regional deve ser confirmada pelo secretariado nacional, no prazo máximo de quinze dias, nos termos do regulamento referido no artigo 29.º, n.º 1.
- 6 — Caso o secretariado regional não cumpra os seus deveres e tarefas, nomeadamente os consignados na declaração de princípios, estatutos e programa de acção, será destituído pelo secretariado nacional, mediante parecer favorável do conselho de disciplina.
- 7 — Em caso de destituição do secretariado regional, o secretariado nacional nomeará uma comissão de gestão para a secção regional e convocará novas eleições no prazo máximo de noventa dias.

## ARTIGO 33.º

### (Atribuições do secretariado regional)

Compete ao secretariado regional:

- 1 — Ser o executivo da secção regional, dentro dos princípios estatutários e de acordo com as decisões adoptadas pelo congresso;
- 2 — Representar a secção regional interna e externamente em relação aos membros e terceiros no seu âmbito territorial;
- 3 — Dar o apoio ao trabalho do Sindicato nas empresas da sua região, aconselhando e discutindo com os membros as acções a desenvolver;
- 4 — Organizar os núcleos de empresa e secções locais e assegurar a sua actividade;
- 5 — Convocar, apoiar e fiscalizar a eleição dos delegados de núcleos de empresa e secções locais;

6 — Apoiar e formar os membros do Sindicato para desenvolvimento da acção organizativa dos trabalhadores da empresa;

7 — Criar grupos de trabalho e estudo, relacionados com os interesses dos trabalhadores, a nível da região;

8 — Promover, a nível regional, a formação profissional e sindical dos seus membros;

9 — Distribuir toda a informação do Sindicato pelos membros da área da sua região;

10 — Fomentar e divulgar os princípios do sindicalismo democrático de acordo com a declaração de princípios do Sindicato;

11 — Receber as quotas dos seus membros, enviando ao secretariado nacional o total ou parte dessas quotizações conforme regulamento financeiro aprovado em congresso;

12 — Apresentar à assembleia de delegados um plano de trabalho e orçamento para o ano consequente;

13 — a) Enviar ao secretariado nacional para ratificação o plano de trabalho e o orçamento aprovados na assembleia regional de delegados acompanhados dos respectivos pareceres;

b) O plano de trabalho e o orçamento considerar-se-ão ratificados se o secretariado nacional sobre eles se não pronunciar no prazo de trinta dias após a recepção;

14 — Dirigir os serviços administrativos, incluindo os respectivos funcionários da secção regional.

#### SECÇÃO IV

##### ARTIGO 34.º

##### (Da duração dos mandatos)

O mandato dos órgãos eleitos dos núcleos de empresa, secções locais e secções regionais tem a duração de dois anos.

#### CAPÍTULO V

##### Da organização sindical

#### SECÇÃO I

##### ARTIGO 35.º

##### (Enumeração dos órgãos)

1 — São órgãos do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretário-geral;
- d) O secretariado nacional;
- e) O conselho de disciplina;
- f) O conselho fiscalizador de contas;
- g) As comissões profissionais e sectoriais.

2 — Com vista ao preenchimento dos seus fins e à realização do seu âmbito pessoal e geográfico poderão constituir-se outros órgãos sindicais, cuja composição e atribuições são da competência do congresso.

#### SECÇÃO II

##### Do congresso

##### ARTIGO 36.º

##### (Composição do congresso)

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.

2 — O congresso é constituído por:

- a) Os delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos associados;
- b) O secretário-geral;
- c) Os membros do secretariado nacional;
- d) Os membros do conselho geral;
- e) Os membros do conselho de disciplina;
- f) Os membros do conselho fiscalizador de contas.

3 — O conselho geral fixará, nos termos previstos no regulamento eleitoral, o número de delegados ao congresso.

##### ARTIGO 37.º

##### (Competência do congresso)

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- b) Eleição do conselho geral;
- c) Eleição do secretário-geral, do secretariado nacional e de todos os demais órgãos estatutários;
- d) Eleição dos delegados do Sindeq ao congresso de outras organizações sindicais;
- e) Destituição dos órgãos estatutários e eleição dos órgãos destituídos;
- f) Revisão dos estatutos;
- g) Aprovação do regulamento eleitoral e do regimento e ratificação de todos os regulamentos internos elaborados pelos outros órgãos estatutários;
- h) Fixação ou alteração das quotizações sindicais;
- i) Casos de força maior que afectem gravemente a vida do Sindicato;
- j) Ratificação das deliberações do conselho geral;
- k) Alienação de qualquer bem patrimonial imóvel;
- l) Extinção ou dissolução do Sindicato e liquidação dos seus bens patrimoniais.

2 — As deliberações do congresso são imperativas para todos os órgãos e para todos os membros filiados do Sindeq.

##### ARTIGO 38.º

##### (Modo de eleição dos delegados)

1 — Os delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º são eleitos de entre as listas nominativas concorrentes, por sufrágio universal, directo e secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Os delegados referidos no número anterior serão eleitos em assembleias gerais dos núcleos de empresa ou secções locais, nos termos do artigo 19.º, n.º 2, artigo 22.º, alínea c), e artigo 26.º

##### ARTIGO 39.º

##### (Reunião do congresso)

1 — O congresso reúne ordinariamente de dois em dois anos, a convocação do conselho geral.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pelo secretariado nacional, pelo conselho geral ou por um mínimo de dois terços dos associados.

3 — A convocatória do congresso deverá ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e, pelo menos, em dois jornais diários de circulação nacional, e conter a ordem de trabalhos, bem como os dias, as horas e o local do seu funcionamento.

4 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de sessenta dias ou de quinze dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

##### ARTIGO 40.º

##### (Funcionamento do congresso)

1 — No início da primeira sessão, o congresso elegerá, de entre os delegados presentes e pela forma prevista no artigo 42.º, uma mesa para dirigir os trabalhos.

2 — O congresso funcionará continuamente até se achar esgotada a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

3 — Se no termo da data pré-fixada não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá o congresso deliberar, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos delegados presentes, a continuação do mesmo, devendo o reinício efectuar-se em data que não poderá ser inferior a dez nem superior a trinta dias após a sua suspensão.

4 — Os mandatos dos delegados mantêm-se de direito até ao congresso ordinário seguinte àquele para que foram eleitos.

## ARTIGO 41.º

### (Quórum)

1 — O congresso só poderá reunir-se se, quando da sua abertura, estiverem presentes pelo menos dois terços dos seus membros eleitos.

2 — O congresso só poderá deliberar validamente desde que esteja presente, pelo menos, metade e mais um dos membros eleitos.

## ARTIGO 42.º

### (Mesa do congresso)

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º, um 2.º e um 3.º secretários.

2 — A mesa é eleita por sufrágio da lista completa e nominativa, mediante escrutínio secreto.

## ARTIGO 43.º

### (Competência da mesa)

Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Elaborar as actas do congresso respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;
- d) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

## ARTIGO 44.º

### (Competência do presidente da mesa)

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

- a) Representar o congresso;
- b) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar a sua abertura e encerramento;
- c) Admitir e rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;
- d) Assinar os documentos em nome do congresso;
- e) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

2 — O presidente será coadjuvado ou substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente e, na falta ou impedimento deste, pelo 1.º, 2.º ou 3.º secretário, sucessivamente.

## ARTIGO 45.º

### (Competência dos secretários da mesa)

1 — Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas das sessões do congresso;
- f) Promover a publicação do jornal do congresso e o seu envio aos associados;
- g) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

2 — A competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo anterior poderá ser exercida pelo 1.º secretário, por delegação do presidente.

## ARTIGO 46.º

### (Regimento do congresso)

O congresso aprovará, sob proposta do secretariado nacional, o regimento que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

## SECÇÃO III

### Do conselho geral

## ARTIGO 47.º

### (Composição do conselho geral)

O conselho geral é o órgão detentor da soberania sindical entre congressos e é composto por quarenta e cinco membros.

## ARTIGO 48.º

### (Competência do conselho geral)

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório de contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- c) Deliberar sobre a associação do Sindicato com outras organizações sindicais e a sua filiação em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- d) Fazer eleger ou designar, consoante se trate, os representantes do Sindicato para os órgãos estatutários das organizações sindicais associadas;
- e) Decidir os recursos interpostos de quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina;
- f) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do artigo 17.º, readmitir qualquer trabalhador que haja sido punido com a pena de expulsão;
- g) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;
- h) Instituir, sob proposta do secretariado, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- i) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- j) Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outros de interesse para os trabalhadores;
- k) Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pelo congresso;
- l) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação deste.

## ARTIGO 49.º

### (Modo de eleição do conselho geral)

O conselho geral é eleito pelo congresso de entre as listas completas apresentadas, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt, devendo os candidatos considerar-se ordenados segundo a sequência constante da lista.

## ARTIGO 50.º

### (Presidente do Sindicato)

É considerado eleito presidente do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o conselho geral.

## ARTIGO 51.º

### (Reunião do conselho geral)

1 — O conselho geral reúne uma vez por semestre, a convocação do seu presidente.

2 — O conselho geral reunirá extraordinariamente quando convocado pelo secretariado, por um terço dos seus membros ou por 10 % dos associados.

3 — A convocação do conselho geral é feita nominalmente e por escrito, com menção da ordem de trabalhos, dia, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de vinte ou de oito dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivos de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado telegraficamente com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### ARTIGO 52.º

##### (Funcionamento do conselho geral)

1 — O conselho geral elegerá na sua primeira reunião um vice-presidente, dois secretários e dois vice-secretários.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

3 — Os secretários e vice-secretários desempenharão as funções que lhes forem atribuídas pelo presidente, no exercício das competências estabelecidas no artigo 32.º

#### ARTIGO 53.º

##### (Quórum)

O conselho geral só poderá reunir e deliberar validamente desde que esteja presente, pelo menos, metade mais um dos seus membros eleitos.

#### ARTIGO 54.º

##### (Competência do presidente do conselho geral)

Compete em especial ao presidente do conselho geral, como presidente do Sindicato:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respectivos trabalhos;

b) Representar o Sindicato em todos os actos de maior dignidade para que seja solicitado pelo secretariado;

c) Tomar assento, com direito a voto, nas reuniões do secretariado;

d) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral nos termos do respectivo regulamento;

e) Convocar o congresso e proceder à sua abertura e encerramento nos termos dos presentes estatutos e regulamento eleitoral.

### SECÇÃO IV

#### Do secretário-geral

#### ARTIGO 55.º

##### (Competência genérica e modo de eleição do secretário-geral)

1 — Ao secretário-geral compete representar exteriormente o Sindicato, velar pela aplicação das deliberações do congresso e assegurar o funcionamento harmonioso dos restantes órgãos do Sindicato.

O secretário-geral é membro nato de todos os órgãos do Sindicato, com excepção dos referidos no artigo 35.º, n.º 1, alíneas e) e f), tomando parte de pleno direito nas suas reuniões.

2 — Será eleito secretário-geral o candidato que, por voto directo e secreto, obtiver a maioria absoluta dos votos.

#### ARTIGO 56.º

##### (Competência do secretário-geral)

Compete, em especial, ao secretário-geral:

a) Presidir às reuniões do secretariado, organizar e atribuir os pelouros pelos diversos membros deste secretariado;

b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com a deliberação do congresso e do conselho geral;

c) Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;

d) Coordenar a acção dos secretários regionais;

e) Convocar o congresso quando reúna extraordinariamente nos termos do n.º 2 do artigo 39.º

### SECÇÃO V

#### Do secretariado nacional

#### ARTIGO 57.º

##### (Composição do secretariado nacional)

O secretariado nacional é o órgão executivo do Sindicato e é composto por catorze membros.

#### ARTIGO 58.º

##### (Competência do secretariado)

Compete ao secretariado:

a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;

b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho, ouvidas as comissões profissionais e interprofissionais;

d) Promover e organizar em cada local de trabalho a eleição de delegados sindicais, nos termos da lei;

e) Regular e propor à aprovação do conselho geral o estatuto do delegado sindical;

f) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspectos da actividade sindical, coordenando a acção deles na execução local da política do Sindicato;

g) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

h) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;

i) Elaborar e apresentar até 31 de Março ao conselho geral o relatório e contas do exercício anterior e até 31 de Dezembro o orçamento para o ano seguinte;

j) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;

k) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato;

l) Elaborar a ordem de trabalhos do congresso, nos termos do regulamento eleitoral;

m) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;

n) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;

o) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;

p) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral;

q) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos procedimentos da competência deste;

r) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores, ou aderir a outras já existentes, sob parecer do conselho geral;

s) Propor ao conselho geral a instituição e regulamentação das respectivas condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;

t) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses dos trabalhadores.

#### ARTIGO 59.º

##### (Modo de eleição do secretariado)

1 — O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre as listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver o maior número de votos.

2 — Na primeira reunião após a sua eleição o secretariado nacional elegerá de entre os seus membros um vice-secretário-geral.

#### ARTIGO 60.º

##### (Reunião do secretariado)

1 — O secretariado reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por semana.

2 — As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

3 — O secretário regional tem assento nas reuniões que tratem de assuntos de interesse para a respectiva secção regional.

#### ARTIGO 61.º

##### (Quórum)

O secretariado só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros eleitos.

#### ARTIGO 62.º

##### (Responsabilidade dos membros do secretariado)

1 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestarem em opposição.

2 — A assinatura de dois dos membros do secretariado é suficiente para obrigar o Sindicato.

#### ARTIGO 63.º

##### (Constituição de mandatários)

1 — O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, ouvido o conselho geral, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

2 — Não carece de audição do conselho geral a constituição de mandatários para procurar em juízo em representação dos direitos individuais ou colectivos dos associados.

#### ARTIGO 64.º

##### (Livros de actas)

O secretariado organizará um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

### SECÇÃO VI

#### Do conselho de disciplina

#### ARTIGO 65.º

##### (Composição do conselho de disciplina)

O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do Sindicato e é composto por cinco membros.

#### ARTIGO 66.º

##### (Competência do conselho de disciplina)

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Inquirir, a pedido do conselho geral, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor à deliberação daquele as medidas que considera adequadas;
- c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 93.º;
- d) Propor ao conselho geral a aplicação da pena de expulsão de qualquer associado;
- e) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os associados e os órgãos estatutários.

#### ARTIGO 67.º

##### (Modo de eleição do conselho de disciplina)

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

#### ARTIGO 68.º

##### (Reunião do conselho de disciplina)

1 — Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elegerá de entre os seus membros um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que solicitado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência.

#### ARTIGO 69.º

##### (Relatório)

O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua actividade, apresentando-o à reunião do conselho geral que aprovar o relatório e contas do secretariado.

### SECÇÃO VII

#### Do conselho fiscalizador de contas

#### ARTIGO 70.º

##### (Composição do conselho fiscalizador de contas)

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por cinco membros.

#### ARTIGO 71.º

##### (Competência do conselho fiscalizador de contas)

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer à deliberação do conselho geral;
- c) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- d) Dar parecer sobre o relatório de contas anual, apresentado pelo secretariado, até quinze dias antes da reunião do conselho geral que o apreciar;
- e) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

#### ARTIGO 72.º

##### (Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas)

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

#### ARTIGO 73.º

##### (Reunião do conselho fiscalizador de contas)

1 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente para o desempenho das atribuições previstas no artigo 55.º e extraordinariamente a pedido do conselho geral ou do secretariado.

#### ARTIGO 74.º

##### (Livros)

O conselho fiscalizador de contas obterá e manterá os livros necessários a uma correcta e clara escrita contabilística do Sindicato.

## SECÇÃO VIII

### Das comissões profissionais e sectoriais

#### ARTIGO 75.º

##### (Número e composição das comissões)

1 — Haverá tantas comissões profissionais e sectoriais quantas as necessárias para um completo enquadramento sócio-profissional e geográfico dos associados.

2 — Compete ao secretariado definir o número de comissões e sua composição.

#### ARTIGO 76.º

##### (Competência das comissões)

As comissões profissionais ou sectoriais têm competência meramente consultiva, sendo obrigatoriamente consultadas sobre as matérias que respeitem a condições colectivas de trabalho emergentes das convenções colectivas aplicáveis e sobre a negociação de quaisquer propostas de convenção colectiva.

#### ARTIGO 77.º

##### (Modo de eleição das comissões)

As comissões profissionais e sectoriais são eleitas pelo conselho geral entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

#### ARTIGO 78.º

##### (Reunião das comissões)

1 — Na sua primeira reunião cada comissão elegerá um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — As comissões profissionais e sectoriais reunirão sempre que necessário, convocadas pelo secretariado nacional, devendo a convocação ser feita por escrito e nominalmente.

## SECÇÃO IX

### Disposições comuns

#### ARTIGO 79.º

##### (Capacidade eleitoral activa)

Quaquer trabalhador associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode ser por este eleito para algum dos órgãos estatutários.

#### ARTIGO 80.º

##### (Incompatibilidades)

São incompatíveis os cargos de membro do secretariado com os de membro do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas.

#### ARTIGO 81.º

##### (Reeleição)

Qualquer trabalhador associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

#### ARTIGO 82.º

##### (Suplentes)

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários poderá conter um número de candidatos suplentes igual a metade do número dos mandatos atribuídos.

#### ARTIGO 83.º

##### (Duração do mandato)

A duração de qualquer mandato será de dois anos.

#### ARTIGO 84.º

##### (Reserva de competência)

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

## CAPÍTULO VI

### Dos delegados sindicais

#### ARTIGO 85.º

##### (Eleição dos delegados sindicais)

1 — O secretariado promoverá e organizará através dos órgãos próprios em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio de representatividade proporcional pelo método de Hondt.

#### ARTIGO 86.º

##### (Direitos e obrigações dos delegados sindicais)

1 — O secretariado assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

2 — Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante os órgãos estatutários do Sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as directivas destes emanadas.

3 — Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua acção pelo estatuto do delegado sindical.

#### ARTIGO 87.º

##### (Comunicação à entidade empregadora)

O secretariado comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

#### ARTIGO 88.º

##### (Duração do mandato)

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a dois anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores que os elegeram mediante nova eleição.

## CAPÍTULO VII

### Do regime patrimonial

#### ARTIGO 89.º

##### (Princípios gerais)

1 — O Sindicato possuirá contabilidade própria, devendo para isso o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer trabalhador associado tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório de contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho geral, deverão ser divulgados em local próprio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo dos actos normais de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer a entidade estranha ao Sindicato uma peritagem às contas.

#### ARTIGO 90.º

##### (Receitas)

1 — Constituem receitas do Sindicato as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado para o efeito e de legados ou doações.

2 — Serão no entanto recusados quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao Sindicato sempre que deles resulte o designio de subordiná-lo ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### ARTIGO 91.º

##### (Quotizações)

A quotização de cada associado será de 1 % da sua remuneração líquida mensal e deverá ser enviada ao Sindicato até ao dia 20 de cada mês.

#### ARTIGO 92.º

##### (Aplicação das receitas)

1 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na prossecução dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sindicais ou os bens patrimoniais do Sindicato a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VIII

#### Do regime disciplinar

#### ARTIGO 93.º

##### (Penas disciplinares)

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até cento e oitenta dias;
- c) Expulsão.

#### ARTIGO 94.º

##### (Repreensão)

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 15.º

#### ARTIGO 95.º

##### (Suspensão)

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infracção prevista no artigo anterior.

#### ARTIGO 96.º

##### (Expulsão)

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;

c) Pratiquem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do Sindicato.

#### ARTIGO 97.º

##### (Competência para aplicação das penas)

1 — A competência para aplicação das penas estabelecidas nas alíneas a) e b) do artigo 93.º pertence ao conselho de disciplina.

2 — A competência para aplicação da pena de expulsão pertence ao conselho geral sob proposta do conselho de disciplina.

#### ARTIGO 98.º

##### (Garantia de processo)

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

#### ARTIGO 100.º

##### (Recurso)

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho geral das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.

2 — As sanções aplicadas pelo conselho geral são irrecorríveis.

#### ARTIGO 101.º

##### (Prescrição)

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de noventa dias, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito penal.

### CAPÍTULO VIII

#### Das disposições finais

#### ARTIGO 102.º

##### (Secções regionais, núcleos de empresa e secções locais)

A criação de secções regionais, núcleos de empresa e secções locais do Sindicato é da competência do conselho geral sob proposta do secretariado nacional.

#### ARTIGO 103.º

##### (Regulamento eleitoral)

O primeiro congresso aprovará um regulamento eleitoral do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral e os seus requisitos de competência, de forma e de processo.

#### ARTIGO 104.º

##### (Alteração dos estatutos)

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que as alterações a introduzir constem expressamente da ordem de trabalhos e tenham sido distribuídas pelos associados com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias.

2 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos membros eleitos.

#### ARTIGO 105.º

##### (Extinção e dissolução do Sindicato)

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro, bem como a sua extinção, só poderão efectuar-se por deliberação do congresso, convocado expressamente para o efeito, e tomada por dois terços dos votos dos delegados eleitos.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que qualquer delas se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo em caso algum estes ser distribuídos pelos associados.

**(Ratificação dos estatutos)**

1 — O primeiro congresso ratificará sempre os presentes estatutos.

2 — Até à realização do primeiro congresso a competência conferida pelos presentes estatutos aos órgãos referidos no artigo 35.º será exercida por uma comissão instaladora nacional.

**ANEXO AOS ESTATUTOS DO SINDEO**

**Ramos de actividade:**

Produção de alimentos compostos para animais.  
Fabricação de fermentos e leveduras.  
Fabricação de amidos, féculas, dextrinas e afins.  
Produção de álcool etílico.  
Indústria do tabaco.  
Fabricação de produtos químicos inorgânicos.  
Fabricação de produtos químicos orgânicos.

Fabricação de pigmentos e corantes.  
Fabricação de resinosos.  
Fabricação de resinas sintéticas e outras matérias plásticas.  
Fabricação de fibras artificiais e sintéticas.  
Fabricação de explosivos e pirotecnia.  
Fabricação de adubos.  
Produção de óleos de sementes e de frutos oleaginosos não alimentares.  
Fabricação de tintas preparadas, vernizes e lacas.  
Fabricação e preparação de pesticidas.  
Fabricação de fósforos.  
Fabricação de derivados de cera e parafina.  
Fabricação de sabões, detergentes e suas preparações.  
Fabricação de colas, grudes e gelatinas.  
Fabricação de especialidades farmacêuticas.  
Fabricação de perfumes e produtos de tocador e higiene.  
Refinarias de petróleo bruto.  
Fabricação de briquetes e aglomerados combustíveis.  
Pastas de papel (celulose).  
Borrachas (recauchutagem).

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

---

**SINDICATO DEMOCRÁTICO DA QUÍMICA E FARMACÊUTICA (INDÚSTRIA E COMÉRCIO)**

Para os devidos efeitos se faz saber que, nos termos do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, conforme processo de dissolução voluntária entrado no Ministério do Trabalho, foi cancelado, em 11 de Maio de 1979, o registo dos estatutos do Sindicato Democrático da Química e Farmacêutica (Indús-

tria e Comércio), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do Decreto-Lei n.º 224/77, de 30 de Maio de 1977, cujo património, activo e passivo, direitos e obrigações passam a constituir pertença do Sindicato Democrático da Química.