

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 48

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 44	N.º 48	p. 3017-3072	29-DEZ-1977
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para a construção civil — Rectificação ..... 3018
- PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos — Alterações (rectificação) ..... 3018

#### Convenções colectivas de trabalho:

- ACT entre Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e outros ..... 3019
- CCT entre a Assoc. Portuguesa de Agentes Transitários e os Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre dos Profissionais de Armazém do Dist. do Porto ..... 3032
- Protocolo de adesão do Sind. Nacional dos Farmacêuticos ao CCT para os Profissionais de Engenharia ao serviço da ind. vidreira ..... 3055
- Comissão paritária emergente do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviço de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares ..... 3055
- CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal, Centro Vidreiro do Norte de Portugal e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro (rectificação) ..... 3055

### Organizações do trabalho:

#### Sindicatos — Estatutos:

##### Constituição:

- Sind. dos Trabalhadores Rurais da Vila de Lagoa ..... 3056
- Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas ..... 3057

##### Alterações:

- Sind. dos Electricistas do Norte ..... 3061

#### Associações patronais — Estatutos:

##### Constituição:

- Assoc. Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde, em Cuidados Progressivos ..... 3063

##### Alterações:

- Assoc. Portuguesa dos Ind. de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos (APICCAPS) ..... 3067
- Assoc. Comercial e Industrial do Concelho do Fundão ..... 3072
- Assoc. Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde, em Cuidados Progressivos ..... 3072
- Assoc. de Empresas de Construção e Obras Públicas do Sul ..... 3072

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PRT para a construção civil — Rectificação

Por ter sido publicada com incorrecções a base II da portaria em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9/77, de 8 de Março, a seguir se procede às necessárias rectificações:

deve ler-se:

#### Base II

Onde se lê:

#### Base II

V	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção .....	COM	9 500\$00
	Chefe de vendas .....	COM	
	Controlador .....	CC	
	Encarregado de 1.ª .....	CC	
	Encarregado de armazém .....	COM	
	Oficial electricista .....	EL	
	Subchefe de secção .....	ESC	
VI	Desenhador .....	TD	8 750\$00
	Encarregado de 2.ª .....	CC	
	Inspector de vendas .....	COM	
	Medidor .....	TD	
	Medidor-orçamentista .....	TD	

V	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção .....	COM	9 500\$00
	Chefe de vendas .....	COM	
	Controlador .....	CC	
	Encarregado de 1.ª .....	CC	
	Encarregado de armazém .....	COM	
	Medidor-orçamentista .....	TD	
	Oficial electricista .....	EL	
VI	Subchefe de secção .....	ESC	8 750\$00
	Desenhador .....	TD	
	Encarregado de 2.ª .....	CC	
	Inspector de vendas .....	COM	
	Medidor .....	TD	

A presente rectificação produz efeitos a partir da data da sua publicação.

### PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos — Alterações (rectificação)

Por terem sido publicados com inexactidão no *Bol. Trab. Emp.*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, a p. 2799, o título do índice e o texto da PRT em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação:

Onde se lê: «PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos», deve ler-se: «PRT para o sector de oficinas de reparação, limpeza e pintura de calçado, artigos de pele e seus sucedâneos — Alterações».

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul e outros

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho obriga de um lado Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, e de outro os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos signatários.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência, denúncia e revisão)

1 — Este acordo colectivo de trabalho entrará em vigor nos termos da lei após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho* e será válido por dezoito meses, considerando-se automaticamente renovado até denúncia por qualquer das partes.

2 — Este ACT tem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1977 no que respeita à tabela salarial.

3 — A sua denúncia poderá ser feita após doze meses de vigência para efeitos de revisão, cujas negociações se iniciarão no prazo máximo de trinta dias após a recepção da resposta à proposta.

4 — Em qualquer caso, enquanto não entrar em vigor novo acordo, permanece em vigor o que se pretende rever.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1 — Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, é livre de admitir os trabalhadores que entender, dentro dos requisitos legais.

2 — Se por razões técnicas ou outras admitir um trabalhador sem as habilitações escolares mínimas, não poderá por esse facto reduzir-lhe as regalias, incluindo a remuneração, estabelecidas neste ACT para o grupo ou categoria para que foi admitido.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros quinze dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer ces-

sar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio, nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

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

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto no acto de admissão conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido imediatamente, com aviso prévio de quinze dias, logo que o titular se apresente a reocupar o lugar durante os primeiros seis meses de substituição, ao fim dos quais se observará, quanto ao despedimento, o preceituado na cláusula respectiva.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, respeitando o período experimental, e salvo se, dentro da organização, não existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Nesse caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Registo de desempregados)

Quando as entidades patronais pretendam admitir ao seu serviço qualquer profissional, obrigar-se a consultar o registo de desempregados dos sindicatos outorgantes do respectivo distrito, sem prejuízo da liberdade de escolha.

## Cláusula 7.ª

### (Categorias profissionais)

1 — Os profissionais abrangidos por este ACT serão classificados, de harmonia com as suas funções, nos grupos e categorias constantes do anexo I.

2 — Nos termos da legislação aplicável e sempre sem prejuízo da aprovação prévia do sindicato respectivo, poderá admitir-se a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela índole da função sem prejuízo, neste caso, da equiparação a uma das categorias referidas no n.º 1 desta cláusula, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respectiva categoria profissional, considerando-se parte integrante deste ACT.

3 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções a desempenhar.

## Cláusula 8.ª

### (Relações nominais e quadros de pessoal)

1 — Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, obriga-se a remeter ao Ministério do Trabalho, trinta dias após a publicação deste ACT e em Março de cada ano, para verificação dos quadros, uma relação nominal dos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este ACT agrupados por categorias e classes, da qual constem os seguintes elementos individuais:

Nome;  
Número de sócio do sindicato;  
Número da caixa de previdência;  
Data de nascimento;  
Data de admissão;  
Categoria e classe;  
Vencimento mensal;  
Data da última promoção;  
Diuturnidades;  
Habilitações.

2 — Relação idêntica será enviada simultaneamente a cada sindicato, na parte que lhe diz respeito.

3 — As relações a que se refere esta cláusula poderão ser elaboradas por meios mecanográficos.

4 — Os trabalhadores, através de declaração escrita, poderão solicitar à empresa Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, a remessa das suas quotas sindicais ao respectivo sindicato, a qual informará os trabalhadores dessa remessa.

## Cláusula 9.ª

### (Acesso)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria ou classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

## Cláusula 10.ª

### (Contratos a prazo)

1 — Poderá a entidade patronal contratar trabalhadores a prazo certo ou eventual que poderá ser sucessivamente renovado até ao máximo de três anos, passando a ser considerado depois daquele limite como contrato sem prazo, contando-se a antiguidade desde o início do primeiro contrato; e não sendo esse sucessivamente renovado, conta-se como antiguidade todo o tempo de trabalho prestado.

2 — No preenchimento de vagas, a empresa dará preferência aos trabalhadores que habitualmente são contratados a prazo certo ou em regime eventual, se neles reconhecer aptidões para o serviço, depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

## Cláusula 11.ª

### (Deveres da entidade patronal)

1 — São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir as cláusulas deste acordo colectivo de trabalho;
- b) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional ou quaisquer outros cursos de formação sindical ou social, bem como a preparação de exames de cursos que frequentem;
- e) Dispensar, obrigatoriamente, os dirigentes ou delegados sindicais, elementos da comissão sindical e de trabalhadores da empresa, trabalhadores com funções em instituições de previdência ou outras de carácter social, criadas e a criar, para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional;
- f) Exigir do pessoal investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens;
- g) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, tendo previamente ouvido a comissão de trabalhadores e comissão sindical da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de quinze dias;
- h) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas

dentro da empresa para reuniões de carácter sindical;

- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- j) Informar os trabalhadores, através dos seus representantes legais, sobre a situação e objectivos da empresa, bem como qualquer dúvida sobre este acordo sempre que estes o solicitem;
- l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador a solicite;
- m) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados, donde conste, além da categoria a data da admissão e respectivo vencimento;
- n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

#### Cláusula 12.ª

##### (Garantias dos trabalhadores)

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opôr-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desses exercícios;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma directa ou indirecta;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos camaradas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 64.ª;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;
- i) Opôr-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa, quando no exercício das suas funções.

#### Cláusula 13.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente acordo colectivo de trabalho;
- b) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado, devendo

abster-se de reparar avarias e avisar imediatamente o superior hierárquico;

- c) Ter para com os camaradas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Lacticínios Vigor, L.ª, salvo acordo em contrário;
- i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

## CAPÍTULO IV

### Disciplina

#### Cláusula 14.ª

##### (Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa de um trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

#### Cláusula 15.ª

##### (Poder disciplinar)

1 — A Lacticínios Vigor, L.ª, tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente por Lacticínios Vigor, L.ª, ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela;
- b) O poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos sessenta dias subsequentes àquele em que Lacticínios Vigor, L.ª, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 16.ª

##### (Processo disciplinar)

1 — O processo disciplinar terá de ficar concluído no prazo de trinta dias após o seu início, salvo se, no interesse da verdade, for necessária a respectiva prorrogação, a qual, nesse caso, não poderá ultrapassar trinta dias.

2 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do tra-

trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, devendo constar obrigatoriamente da nota de culpa o número e identificação das testemunhas de acusação;

- b) Após o recebimento da nota de culpa, o trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, no prazo máximo de dez dias, que poderá ser prorrogado por igual período;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, que poderão ser em número igual às oferecidas pela acusação;
- d) Nenhuma sanção poderá ser executada sem que à comissão de delegados sindicais e ou comissão de trabalhadores e sindicato respectivo seja facultada a consulta do processo, no prazo de dez dias, contados a partir da data em que as entidades tiveram conhecimento de que o processo se encontra concluído.

3 — Qualquer sanção, exceptuada a repreensão simples, considera-se nula se não for precedida do processo disciplinar.

4 — Será igualmente nula a sanção aplicada em consequência do processo disciplinar em que ao trabalhador não tenha sido dada a possibilidade de defesa.

#### Cláusula 17.ª

##### (Suspensão do trabalhador)

1 — Iniciado o processo disciplinar, pode Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição ou de qualquer outra regalia.

2 — O sindicato respectivo será avisado da suspensão, no prazo máximo de cinco dias, por Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>

#### Cláusula 18.ª

##### (Sanções disciplinares)

1 — As sanções disciplinares aplicadas são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação do trabalho com perda de retribuição pelo período máximo de seis dias, na primeira suspensão, e de doze dias, em caso de reincidência;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, por cada infracção, seis dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

#### Cláusula 19.ª

##### (Proporcionalidade de sanções)

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infrac-

tor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 18.ª ou que reúna elementos de várias sanções nela previstas.

#### Cláusula 20.ª

##### (Exercício ilegítimo do poder disciplinar)

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador por abuso do poder disciplinar, traduzido na sua utilização para fins diversos daqueles para que a lei o confere a Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, ou aos seus superiores hierárquicos, serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da responsabilidade penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 21.ª

##### (Notificação da sanção)

A sanção aplicada será comunicada ao trabalhador pela entrega da cópia do despacho que lhe deu origem.

#### Cláusula 22.ª

##### (Registo de sanções)

O registo das sanções disciplinares que por lei a Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, é obrigada a manter deverá ser facultado aos trabalhadores e sindicatos sempre que o requeiram.

#### Cláusula 23.ª

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 32.ª;
- b) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- c) Se recusar a prestar trabalho extraordinário e trabalho nocturno quando não lhe caiba por horário ou em dias de descanso semanal;
- d) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência nos termos da alínea c) da cláusula 11.ª e alínea d) da cláusula 13.ª;
- e) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às relações de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- f) Ter posto os sindicatos ao corrente das transgressões às leis do trabalho e deste ACT cometidas por Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, sobre si ou sobre os companheiros.

Ter prestado informações à Inspecção do Trabalho ou a quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

- g) Ter declarado ao testemunhado, com verdade, contra a Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, em pro-

cesso disciplinar perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

- h) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente ou delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores, dirigente da Previdência, bem como dirigente ou representante dos trabalhadores em organismos congêneres;
- i) Haver reclamado, individual ou colectivamente, as condições de trabalho;
- j) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer, invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções aplicadas até um ano após o termo das funções referidas na alínea h) do n.º 1, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, em que o prazo é de cinco anos, ou até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas restantes alíneas do n.º 1.

#### Cláusula 24.ª

##### (Indemnizações por sanções abusivas)

A entidade patronal que aplicar uma sanção abusiva, nos casos previstos no n.º 1 da cláusula 23.ª, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito.

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 25.ª

##### (Actividades dos trabalhadores)

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente às suas aptidões e categoria profissional.

2 — Quando a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não seja possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá a mesma ser ocupada em outras funções idênticas.

#### Cláusula 26.ª

##### (Regulamentos Internos)

1 — Dentro dos limites decorrentes deste ACT, compete a Lacticínios Vigor, L.ª, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos serão elaborados nos termos da lei, de modo a integrar o trabalhador no ambiente sócio-profissional da empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e ou comissão sindical.

3 — A empresa obriga-se a levar ao conhecimento dos trabalhadores o conteúdo dos regulamentos internos.

#### Cláusula 27.ª

##### (Matéria de regulamentação obrigatória)

1 — É matéria de regulamentação, nos termos da cláusula anterior, nomeadamente:

- a) Uniforme;
- b) Assistência médica, de acordo com os usos e costumes da empresa;
- c) Comissões de segurança, se tal se mostrar necessário, devendo elaborar, no prazo de três meses após a entrada em vigor deste acordo, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações, que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério do Trabalho;
- d) A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação da assistência no trabalho em vigor e o estabelecido neste contrato;
- e) Cada comissão será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

#### Cláusula 28.ª

##### (Serviço de prevenção)

1 — Considera-se que um trabalhador está de prevenção quando se encontra localizável e obrigatoriamente à disposição de Lacticínios Vigor, L.ª, fora do seu período e local de trabalho para ocorrer prontamente a necessidade dos serviços.

2 — O funcionamento das equipas de prevenção será acordado entre a empresa e a comissão de trabalhadores e comissão sindical da empresa.

3 — Aos trabalhadores em regime de prevenção será assegurado o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando não existam transportes públicos às horas de entrada e saída.

4 — Poderá ser acordado individualmente substituir o fornecimento do transporte por um subsídio destinado a cobrir o encargo do transporte.

### CAPÍTULO VI

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 29.ª

##### (Tipos de horário)

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

2 — Na fixação e organização dos horários de trabalho devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais, a comissão sindical da empresa ou a comissão intersindical da empresa ou a comissão de trabalhadores.

### Cláusula 30.ª

#### (Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho em cada semana não poderá ultrapassar quarenta e cinco horas.

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

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

4 — O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, excepto quanto a categorias de chefia, que poderão vir a beneficiar de isenção de horário.

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

### Cláusula 31.ª

#### (Trabalho por turnos)

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — A duração do trabalho por turnos não poderá exceder os limites fixados nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 30.ª

3 — O período de trabalho por turnos deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para refeição, de forma que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas seguidas de trabalho.

### Cláusula 32.ª

#### (Antecipação e prolongamento)

1 — Quando houver necessidade de antecipação do trabalho, o trabalhador terá de ser informado com a antecedência mínima de doze horas em relação à hora de início do trabalho antecipado.

2 — Se houver necessidade de prolongamento do trabalho, o trabalhador terá de ser informado, sempre que possível, com a antecedência mínima de duas horas.

3 — O trabalho prestado por antecipação ou prolongamento será retribuído como extraordinário, conforme referido na cláusula 38.ª

### Cláusula 33.ª

#### (Remuneração do serviço de prevenção)

1 — Os trabalhadores inscritos no serviço de prevenção (equipas ou esquemas) têm direito a um

subsídio especial de 1000\$, que se vence no fim de cada mês.

2 — O trabalho prestado neste regime é remunerado de acordo com o disposto na cláusula do trabalho extraordinário, não contando, contudo, para o limite respectivo.

### Cláusula 34.ª

#### (Isenção do horário de trabalho)

1 — Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções não permitam a sujeição ao horário normal previsto neste ACT.

2 — A isenção de horário de trabalho carece, anualmente, de prévia autorização do Ministério do Trabalho, precedida de concordância do trabalhador e do parecer favorável da comissão de delegados sindicais, comissão de trabalhadores e do sindicato respectivo.

3 — Compete a Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, requerer a isenção de horário de trabalho e apresentar todos os documentos que lhes sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal e os feriados.

5 — As isenções só poderão ser canceladas com a concordância do trabalhador e a autorização do Ministério do Trabalho, precedidas do parecer favorável da comissão sindical da empresa, comissão de trabalhadores e sindicato respectivo.

6 — Os trabalhadores isentos devem constar nos horários a fixar, devidamente identificados com a sua condição.

7 — O pagamento de retribuição adicional mensal correspondente a vinte e duas horas de trabalho extraordinário é devido até três meses depois de terminar a isenção.

8 — Não é permitida a caducidade ou cancelamento da isenção de horário do ano anterior ao do completamento da idade de reforma presumível.

9 — Para os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho aplicar-se-ão os limites de tempo máximo de trabalho semanal e o critério de dias de descanso estabelecido para os trabalhadores em regime de horário regular.

### Cláusula 35.ª

#### (Definição de dias úteis)

Consideram-se dias úteis os dias ou os períodos de vinte e quatro horas de trabalho que não coincidam com os dias de descanso semanal e feriados constantes deste ACT.



#### Cláusula 36.ª

##### (Trabalho em feriados)

1 — O trabalho em dia feriado só é obrigatório:

- a) Com o fim de evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas;
- b) Quando os trabalhadores estejam integrados em regime de turnos.

2 — O trabalho prestado em dia feriado é remunerado pelo dobro da remuneração do trabalho normal.

#### Cláusula 37.ª

##### (Trabalho extraordinário)

1 — Entende-se por extraordinário todo o trabalho não compreendido dentro dos limites dos horários normais previstos no presente acordo colectivo de trabalho.

2 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário. Só em casos imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas nomeadamente a título facultativo para o trabalhador e não podendo exceder duzentas e quarenta horas anuais.

3 — Só será justificável a existência de trabalho extraordinário quando se trate de necessidade de tratamento de matéria-prima, distribuição de produto à população e outros factores que sejam considerados por ambas as partes de inadiável resolução.

#### Cláusula 38.ª

##### (Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário será remunerado nos termos seguintes:

- a) Dias úteis, trabalho diurno até duas horas seguidas ou intervaladas, um acréscimo de 50 % e 75 % as seguintes até às 24 horas;
- b) Trabalho nocturno, das 0 às 7 horas, um acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal, além da taxa de 25 % relativa a trabalho nocturno;
- c) Trabalho prestado em dia de descanso semanal um acréscimo de 200 % e de 100 % para os feriados.

2 — A prestação de trabalho no dia de descanso semanal dá ainda direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes ou anteriores.

#### Cláusula 39.ª

##### (Trabalho nocturno)

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

2 — As horas normais trabalhadas neste período darão lugar a uma remuneração adicional de 25 % sobre o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 40.ª

##### (Dispensa de trabalho extraordinário)

1 — Não é permitido o trabalho extraordinário a menores.

2 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalhos extraordinários sempre que o solicite, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 37.ª

#### Cláusula 41.ª

##### (Mapas de horário de trabalho)

1 — Qualquer tipo de horário de trabalho carece de autorização prévia do Ministério do Trabalho, precedida de parecer favorável da comissão sindical ou, na sua falta, do sindicato respectivo, e os mapas correspondentes devem ser afixados por Lacticínios Vigor, L.ª, em todos os locais de trabalho de forma bem visível.

2 — Nos mapas constarão, obrigatoriamente:

Horas de início e termo do trabalho;  
Intervalos de descanso de refeição;  
Dias de descanso semanal.

3 — Os mapas a que se referem os números anteriores desta cláusula serão elaborados em triplicado, destinando-se uma cópia ao Ministério do Trabalho e outra, obrigatoriamente, ao sindicato respectivo.

4 — Não poderá haver entre dois períodos de trabalho normal um intervalo inferior a doze horas.

#### Cláusula 42.ª

##### (Agregado familiar)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, pertencentes ao mesmo agregado familiar, será concedida a prestação do trabalho e período de folga semanal simultaneamente sempre que dessa concessão não resultem prejuízos manifestos para o serviço.

2 — Em caso de falta de acordo entre a Lacticínios Vigor, L.ª, e o trabalhador para a consecução do aludido no número anterior, poderá o trabalhador solicitar a intervenção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 43.ª

##### (Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou oficializados poderão requerer um horário ajustado às suas necessidades, que lhes será concedido mediante parecer favorável da comissão sindical da empresa ou, na sua falta, da comissão de trabalhadores, sem prejuízo da respectiva retribuição e demais regalias auferidas neste acordo colectivo de trabalho.

2 — Ficam assegurados os desdobramentos do período de férias em número que se coadune com as necessidades do trabalhador em regime de estudo. Sempre que daí resulte prejuízo para outro trabalhador, será ouvida a comissão de trabalhadores.

3 — Na organização do plano de férias observar-se-á o disposto na cláusula 52.<sup>a</sup>

4 — O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho normal, sem perda de retribuição, nos dias em que tenha provas de exame.

5 — O trabalhador em regime de estudo poderá requerer até dez dias de dispensa, sem perda de retribuição, anualmente, para prestação dos seus exames e sem prejuízo dos períodos de dispensa necessária estabelecidos para todos os trabalhadores abrangidos neste acordo colectivo de trabalho.

6 — Os trabalhadores, sempre que lhes seja exigido, ficam obrigados a fornecer provas para beneficiarem dos direitos consignados nos números precedentes.

7 — O trabalhador terá direito a uma dispensa de uma hora por dia, sem perda de retribuição, durante o funcionamento dos cursos, desde que tenha aproveitamento. Considera-se como tal a passagem, pelo menos, numa cadeira.

8 — Cessarão estes direitos logo que o trabalhador perca a sua condição de estudante.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Curso de aprendizagem e aperfeiçoamento profissional)

1 — O tempo despendido nestes cursos será considerado como de trabalho.

2 — As horas de frequência nestes cursos não poderão exceder os máximos normais estabelecidos, diária e semanalmente, no horário habitual praticado pelo trabalhador.

3 — Só poderão ser praticadas mudanças do tipo de horário desde que tal não resulte em aumento do número máximo de horas e dias de trabalho semanal, estabelecido para o horário que o trabalhador vinha praticando.

4 — Nas mudanças de tipos de horários não poderão processar-se os encurtamentos dos períodos de descanso semanal estabelecidos para o tipo de horário substituído.

## CAPÍTULO VII

### Férias

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Direito a férias)

1 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias já vencido, se

ainda as não tiver gozado, bem como à parte proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação.

3 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem a que o trabalhador dê o seu consentimento.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Acumulação de férias)

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

2 — Quando por motivo de acidente ou doença o trabalhador não tenha gozado as férias até 31 de Dezembro, poderão as mesmas ser gozadas no 1.º trimestre do ano seguinte.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Férias seguidas ou interpoladas)

As férias devem ser gozadas seguidamente, salvo desejo expresso do trabalhador para que sejam gozadas interpoladamente, devendo, no entanto, neste caso, ser gozado um período seguido de, pelo menos, quinze dias de calendário.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Marcação de férias)

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, e o trabalhador.

2 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada trabalhador, nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup>

4 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedido o direito de gozarem férias simultaneamente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Alteração de férias)

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos, ou interrupção dos já iniciados, só é possível se o trabalhador der o seu acordo.

2 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias por motivo ou interesse de Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, constitui a obrigação de indemnizar o traba-

lhador por todos os prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

3—Em caso algum poderá o trabalhador, por conveniência da empresa, ser forçado a deixar de gozar férias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1—Sempre que o período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais ou atestado médico coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

O atestado médico só será considerado no caso de comprovada impossibilidade de recorrer aos serviços médico-sociais.

2—Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente a Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, o dia de início da doença, bem como do seu termo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Duração e subsídio de férias)

1—Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, anualmente, a um período de férias com a duração de trinta dias de calendário.

2—Durante esse período, os trabalhadores receberão uma importância correspondente à sua retribuição líquida mensal, conforme previsto na cláusula 70.<sup>a</sup>

3—Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente ao vencimento líquido mensal do mês em que as mesmas férias sejam gozadas.

4—O subsídio será pago de uma só vez, antes do início das férias interpoladas, podendo o trabalhador escolher o período por ocasião do qual pretende que o pagamento se efectue, devendo, para o efeito, requerê-lo com a antecedência mínima de um mês sobre a data do pagamento do mês anterior ao período em causa.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Processamento da marcação de férias)

1—A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores. Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical.

2—No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas. As férias poderão ser marcadas para serem gozadas

em dois períodos interpolados, mas recomeçarão sempre no dia seguinte da semana ao da interrupção.

3—O mapa de férias será elaborado e afixado no local habitual de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1—Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito aos seguintes feriados:

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

2—É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

1—Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que for obrigado em cada dia.

2—As ausências por períodos inferiores a um dia de trabalho serão considerados somando os tempos respectivos, reduzindo os totais a dias, excepto os constantes da cláusula 56.<sup>a</sup>

3—As ausências que durante o mês somem mais de sessenta minutos considerar-se-ão irrelevantes se forem justificadas e não forem habituais.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Faltas não justificadas)

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

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

#### Cláusula 56.ª

##### (Faltas justificadas)

1 — Consideram-se justificadas, sem prejuízo da retribuição das férias e da antiguidade, as faltas motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho, nomeadamente por doença ou acidente, cumprimento das obrigações legais ou necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente;
- b) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- c) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- d) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- e) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou 2.º grau da linha colateral ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e coabitação com o trabalhador;
- f) As dadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial;
- g) As faltas prévias ou posteriormente autorizadas por Lacticínios Vigor, L.ª

2 — A Lacticínios Vigor, L.ª, poderá sempre exigir prova de veracidade dos factos alegados para efeitos desta cláusula.

3 — As faltas dadas ao abrigo da alínea a) do n.º 1, quando o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência ou prémio de seguro respectivo, e as dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 1, quando excedam o crédito legal de horas, implicam perda de retribuição, salvo se dadas pela comissão de trabalhadores, no exercício das suas funções.

#### Cláusula 57.ª

##### (Participação das faltas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, e logo que possível, quando imprevisíveis.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

#### Cláusula 58.ª

##### (Impedimentos)

1 — Quando o trabalhador esteja, temporariamente, impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes,

na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo de observância das disposições aplicáveis da lei sobre previdência e deste ACT.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta-se para todos os efeitos derivados de antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de trinta dias, apresentar-se a Lacticínios Vigor, L.ª, para retomar o trabalho, não podendo em caso algum, a Lacticínios Vigor, L.ª, opor-se a que ele retome o serviço.

#### Cláusula 59.ª

##### (Serviço militar)

1 — As disposições da cláusula anterior, com excepção do n.º 1, são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no serviço militar obrigatório.

2 — No ano do ingresso no serviço militar, bem como no do regresso, o trabalhador terá direito às férias e subsídio por inteiro.

#### Cláusula 60.ª

##### (Encerramento temporário)

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste ACT em caso de encerramento temporário do estabelecimento ou redução de actividade, quando esta for exclusivamente imputável à administração ou devida a caso fortuito ou de força maior.

### CAPÍTULO IX

#### Transferência e deslocação em serviço

#### Cláusula 61.ª

##### (Trabalho fora do local habitual — Princípio geral)

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

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

#### Cláusula 62.ª

##### (Pequenas deslocações)

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Seguro do pessoal deslocado)

O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem e acidentes de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Transferências)

1 — As transferências temporárias ou definitivas do trabalhador só poderão efectuar-se em casos de força maior e mediante acordo por escrito do trabalhador e parecer favorável do sindicato respectivo.

2 — Não se consideram abrangidos pelo número anterior as substituições feitas por rotina de serviço.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Direitos dos trabalhadores transferidos)

1 — Para efeitos da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, pelo menos, às remunerações e demais regalias sociais que vinha auferindo antes da sua transferência.

2 — Os trabalhadores transferidos terão ainda direito:

a) Ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa, mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis, bem como de todas as despesas adicionais, devidamente comprovadas, decorrentes do novo alojamento.

3 — O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e três dias primeiros na altura da transferência.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Contagem do tempo de trabalho)

1 — É considerado trabalho efectivo o tempo de transporte, a hora que se antecede e a hora que se lhe segue. Assim, serão abonadas como extraordinárias as horas que excedam o número de horas de trabalho diário afixado no local do trabalhador deslocado ou transferido (na viagem da ida) ou no local de trabalho temporário (na viagem de regresso).

2 — O trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor.

3 — O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado.

4 — Para o trabalhador deslocado em regime de isenção de horário de trabalho o tempo de transporte que decorre nos dias de descanso semanal ou feriados será considerado como trabalho extraordinário e remunerado como tal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Seguro dos riscos de doença)

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competirem àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovados por atestados médicos (se ele existir na zona), o trabalhador deslocado manterá os subsídios a que tem direito e o pagamento de viagem de regresso, se este for prescrito pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá desde logo avisar a empresa ou seus representantes no local da deslocação, sem o que a falta poderá considerar-se injustificada.

## CAPÍTULO X

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho)

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste ACT, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a retribuição mínima mensal e todas as prestações mensais fixas, periódicas e regulares, previstas neste ACT, feitas directamente em dinheiro.

3 — Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação da Lacticínios Vigor, L.<sup>da</sup>, ao trabalhador.

4 — A retribuição mínima mensal é prevista nas tabelas anexas a este ACT.

5 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até ao fim de cada mês e em princípio até dia 25.

6 — O local de pagamento será o local de trabalho; se outro for acordado, o tempo gasto na deslocação para efeito de recebimento será considerado como tempo de serviço.

7 — Para efeito de retribuição, o salário hora será calculado pela fórmula seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas mensais} \times 52}$$

8 — Os recepcionistas de posto e os serventes de limpeza poderão ser retribuídos em regime de tempo parcial, não podendo nunca essa remuneração ser inferior à correspondente a duas horas de trabalho diário, calculada nos termos do número anterior.

#### Cláusula 69.ª

##### (13.º mês)

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a mais a um mês de retribuição, a pagar até ao dia 20 de Dezembro.

2 — Com referência ao ano de concessão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo prestado.

#### Cláusula 70.ª

##### (Retribuição ilíquida mensal)

1 — Para os efeitos previstos neste ACT, a retribuição ilíquida mensal compreende:

- a) A retribuição mínima constante das tabelas anexas;
- b) As diuturnidades;
- c) A percentagem de isenção de horário de trabalho;
- d) O abono pelo risco de falhas;
- e) O subsídio de frio;
- f) Comissões.

#### Cláusula 71.ª

##### (Desempenho de funções diferentes)

1 — Sempre que um trabalhador for designado para exercer ou, quando autorizado, exerça de facto funções diferentes das que lhe competem, às quais competem melhor remuneração, terá direito à mesma durante todo o tempo que durar o exercício da função, exceptuando o disposto no n.º 2 da cláusula 25.ª

2 — Para cumprimento do n.º 1 desta cláusula a designação terá de ser por escrito.

#### Cláusula 72.ª

##### (Subsídio de frio)

Os trabalhadores que exerçam permanentemente a sua actividade dentro das câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de 30\$ por cada dia efectivo de trabalho. Os trabalhadores que normal e intermitentemente trabalhem nas mesmas câmaras auferirão um subsídio de 15\$ por cada dia efectivo de trabalho.

### CAPÍTULO XI

#### Regime especial para o pessoal feminino

#### Cláusula 73.ª

##### (Protecção na gravidez e maternidade)

1 — As trabalhadoras terão direito a ser dispensadas sem diminuição da retribuição, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, de tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, devendo ser transferidas, a seu pedido e a conselho do médico, para outros serviços.

2 — Por altura do parto terão as trabalhadoras direito a faltar até noventa dias seguidos pagando a

Vigor, integralmente, o vencimento, caso a trabalhadora não tenha direito à retribuição da Previdência por falta de tempo de inscrição.

3 — As trabalhadoras têm direito a ser dispensadas do trabalho diário em dois períodos de meia hora, durante seis meses após o parto, para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição, do período de férias ou antiguidade.

4 — Os direitos designados nesta cláusula são assegurados às trabalhadoras, sem prejuízo dos referidos em outros lugares deste ACT.

5 — a) Sempre que possível, as trabalhadoras grávidas, desde que o solicitem, poderão ser excluídas de horário por turnos;

b) Sempre que possível, as trabalhadoras com filhos até doze meses de idade e desde que o solicitem, só poderão prestar a sua actividade em turnos diurnos, compreendidos entre as 7 e as 20 horas.

6 — As trabalhadoras terão direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda de retribuição normal desde que devidamente comprovadas.

#### Cláusula 74.ª

##### (Outras regalias)

1 — Deve ser concedido às trabalhadoras, sem que tal facto implique tratamento menos favorável, emprego a meio tempo, quando as suas obrigações familiares o justifiquem e não haja sacrifício inoportuno para o serviço, reduzindo-se, proporcionalmente, a retribuição.

2 — Se dos factos alegados não for produzida prova nos termos do parágrafo anterior, perderá a trabalhadora o direito à retribuição correspondente.

### CAPÍTULO XII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 75.ª

##### (Caducidade por morte do trabalhador)

A cessação do contrato de trabalho por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a Lacticínios Vigor, L.ª, do pagamento integral da retribuição do mês em curso, das férias e respectivo subsídio referente ao ano anterior se ainda não tiverem sido gozadas e a percentagem correspondente do ano em curso sobre as férias, respectivo subsídio e 13.º mês.

### CAPÍTULO XIII

#### Previdência e abono de família

#### Cláusula 76.ª

##### (Protecção na doença)

1 — Durante um período de doença com baixa, a entidade patronal pagará aos trabalhadores uma sub-

venção cujo montante corresponde a 25 % da retribuição auferida pelo trabalhador à data da baixa até ao limite de vinte dias seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

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

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

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

5 — A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores poderá cessar quando o trabalhador esteja em situação de requerer a reforma.

6 — A entidade patronal, em casos manifestamente conhecidos e onerosos, poderá pagar os custos dos medicamentos receitados ao trabalhador doente, na parte que não for paga pela instituição de previdência.

#### Cláusula 77.ª

#### (Protecção de invalidez)

Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho, a empresa Lactícínios Vigor, L.<sup>da</sup>, assegurará ao trabalhador trabalho compatível com as suas aptidões físicas, salvo casos de manifesta impossibilidade de lugar compatível.

### CAPÍTULO XIV

#### Exercício da actividade sindical na empresa

Nos termos da lei vigente.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

**Director técnico.** — O trabalhador que dirige, coordena e controla todos os serviços de laboração.

**Instrutor fiscal.** — O trabalhador que assiste, orienta e controla o leite e produtos lácteos e o seu manuseamento desde a produção à sua distribuição.

**Encarregado.** — O trabalhador que orienta, coordena e dirige um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, com conhecimentos dos processos de actuação.

**Especializado.** — O trabalhador que desempenha funções que exigem conhecimentos que só podem ser adquiridos através de uma aprendizagem prévia ou da prática contínua.

**Fogoeiro.** — O profissional que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

**Chegador.** — O profissional, também designado por ajudante ou aprendiz de fogoeiro, que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que está instalado. Exerce legalmente as funções nos termos do regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

**Oficial electricista.** — O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assegura a responsabilidade dessa execução.

**Semiespecializado.** — O trabalhador que tem funções de execução totalmente planificadas, definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

#### ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Categoria profissional	Vencimento mínimo
Director técnico .....	10 980\$00
Instrutor fiscal; encarregado .....	9 900\$00
Oficial electricista .....	9 500\$00
Fogoeiro .....	8 200\$00
Especializado .....	7 500\$00
Semiespecializado de 1.ª; chegador (fogoeiro)	7 300\$00
Semiespecializado de 2.ª .....	6 000\$00

#### ACT Lactícínios Vigor

Categoria ou escalão profissional	Número de trabalhadores	Anterior vencimento (1)	Vencimento do ACT (2)
Director técnico .....	1	10 080\$00	10 980\$00
Instrutor fiscal .....	1	9 000\$00	9 900\$00
Encarregado .....	2	9 000\$00	9 900\$00
Oficial electricista .....	1	9 500\$00	9 500\$00
Fogoeiro .....	1	7 300\$00	8 200\$00
Especializado .....	8	6 300\$00	7 500\$00
Semiespecializado de 1.ª ...	6	6 300\$00	7 300\$00
Semiespecializado de 2.ª ...	30	5 000\$00	6 000\$00

Diferença em percentagem do total de (2) em relação a (1):

Total de (2) — 336 180 = 15 %.

Total de (1) — 292 080.

**ACT celebrado com a empresa Lacticínios Vigor**

**Enquadramento das profissões em conformidade com o Decreto-Lei n.º 49-A/77**

0 — Dirigentes.		—
1 — Quadros superiores.	1.1 — Técnicos de produção e outros. 1.2 — Técnicos administrativos.	—
2 — Quadros médios.	2.1 — Técnicos de produção e outros. 2.2 — Técnicos administrativos.	Director técnico.
3.1 — Encarregados; contramestres.		Encarregado instrutor fiscal.
3.2 — Profissionais altamente classificados.		Oficial electricista.
4 — Profissionais qualificados.	4.1 — Administrativos. 4.2 — Comércio. 4.3 — Produção.	Fogoeiro especializado.
5 — Profissionais semiquualificados.		Semiespecializado de 1.ª Semiespecializado de 2.ª
6 — Profissionais não qualificados.		—

Depositado em 22 de Dezembro de 1977, a fl. 66 do livro n.º 1, com o n.º 328, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

Pela Empresa Lacticínios Vigor, L.d.a:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul:  
Manuel da Silva Valente Borges.

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

António Alexandre Pimenta Delgado.

Pelo Sindicato dos Electricistas do Sul:

Manuel da Silva Valente Borges.

**CCT entre a Assoc. Portuguesa de Agentes Transitários e os Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre dos Profissionais de Armazém do Dist. do Porto**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

1 — A presente convenção obriga os agentes transitários representados pela Associação Portuguesa de Agentes Transitários e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas, representados pelos Sindicatos dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e o Sindicato Livre dos Profissionais de Armazém do Distrito do Porto.

2 — A presente convenção constitui um todo orgânico e as partes ficam mutuamente vinculadas ao cumprimento da sua totalidade.

**Cláusula 2.ª**

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*, produzindo efeitos, contudo, a partir de 1 de Setembro de 1977, e substituirá automaticamente a regulamentação colectiva de trabalho presentemente em vigor e aplicável ao sector por portaria de extensão de 27 de Julho de 1976.

2 — A presente convenção terá a duração de dezoito meses, salvo se outro prazo vier legalmente a ser estabelecido, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo, desde que não seja denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo do respectivo período de vigência.



### Cláusula 3.ª

1 — As entidades patronais obrigadas por esta convenção, quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela abrangido, consultarão obrigatoriamente o sindicato que o representa, por carta registrada, obrigando-se o mesmo a organizar e manter devidamente actualizado o cadastro e o registo de desempregados donde conste: idade, habilitações literárias e profissionais, funções desempenhadas e duração destas.

2 — Para efeito do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada, no prazo de dez dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior. Esgotado que seja o prazo, a admissão ficará ao livre arbítrio da entidade patronal.

3 — Na admissão de trabalhadores terá obrigatoriamente de ser ouvida a comissão de trabalhadores, os delegados sindicais, ou, na falta de ambos, o sindicato, sem prejuízo do poder deliberativo da entidade patronal. Os trabalhadores constantes do registo de desempregados do sindicato terão prioridade na admissão quando em igualdade de circunstâncias com os trabalhadores a recrutar no mercado livre ou à data empregados.

4 — As empresas obrigam-se a recrutar prioritariamente os trabalhadores inscritos no registo de desempregados do respectivo sindicato.

5 — Na admissão o trabalhador será colocado na classe em que se encontrava à data da cessação do contrato, salvo se por razões fundadas o sindicato, com o acordo do trabalhador, expressamente autorizar o contrário.

### Cláusula 4.ª

1 — As idades mínimas de admissão para cada uma das categorias profissionais abrangidas por esta convenção são as indicadas no anexo I, secção A, II — a).

2 — Não é permitido às entidades patronais fixar a idade máxima de admissão.

### Cláusula 5.ª

1 — Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que tenham as habilitações mínimas necessárias exigidas por lei e por esta convenção, salvo casos especiais, ouvida a comissão de trabalhadores ou delegados sindicais ou, na falta de ambos, o sindicato.

2 — Aos trabalhadores já sindicalizados não será aplicado o número anterior.

### Cláusula 6.ª

1 — Poderão celebrar-se contratos a prazo quando haja acréscimos anormais de trabalho e/ou a necessidade de substituir trabalhadores ausentes com garantia de lugar.

2 — Porém, a necessidade de recurso a este tipo de contrato depende de comunicação fundamentada à comissão de trabalhadores, delegados sindicais ou ao sindicato por ordem de prioridades.

3 — O contrato terá de ser celebrado por escrito e a prazo certo.

4 — O contrato caduca no termo do prazo acordado desde que a entidade patronal comunique aos trabalhadores até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

5 — Qualquer das partes e antes de decorrido o prazo pode denunciar o contrato em curso desde que o faça por escrito e com o aviso prévio de oito dias.

6 — A cessação do contrato antes de decorrido o prazo acordado de duração do mesmo, por denúncia de qualquer das partes, ainda que com aviso prévio, confere à outra o direito a uma indemnização equivalente ao total das retribuições vincendas. Contudo, se a extinção antecipada do contrato a prazo for da iniciativa do trabalhador, a indemnização fixada poderá ser reduzida ao valor dos prejuízos efectivamente sofridos pela empresa.

7 — O regime de contrato a prazo é aplicável às situações de trabalho eventual.

8 — As disposições desta convenção são integralmente aplicadas aos trabalhadores contratados a prazo com as necessárias adaptações, com excepção das expressamente excluídas.

### Cláusula 7.ª

1 — O contrato a prazo converter-se-á em contrato a tempo indeterminado nas seguintes situações:

- a) Na ausência de forma escrita ou de indicação de prazo certo;
- b) Quando o prazo do contrato e/ou da sua prorrogação exceder trinta e seis meses.

2 — Caso ocorra uma vaga no quadro durante o período de vigência do contrato a prazo correspondente, este trabalhador será prioritariamente escolhido para o preenchimento, em igualdade de condições, sem prejuízo, porém, do poder deliberativo da entidade patronal.

3 — Em qualquer das situações referidas nos números anteriores a antiguidade contar-se-á desde o início da prestação do trabalho.

### Cláusula 8.ª

Fica vedado às entidades patronais o recrutamento de pessoal através de agências de colocação de trabalhadores.

### Cláusula 9.ª

1 — Fica vedado às entidades patronais admitir para qualquer tipo de serviços os trabalhadores em situação de reforma.

2 — Em situações excepcionais, designadamente quando se trate de contratos a tempo parcial, a admissão pode ser considerada depois de ouvida a comissão de trabalhadores, delegado sindical ou o sindicato.

#### Cláusula 10.ª

1 — Durante os primeiros quinze dias de vigência do contrato, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de 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 alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador, após um período maior de experiência a fixar por escrito, o qual não poderá, no entanto, exceder três meses.

3 — Os casos controversos sobre a complexidade técnica ou grau de responsabilidade do cargo serão resolvidos pela comissão paritária.

4 — O período experimental poderá ser dispensado por acordo escrito entre as partes.

5 — Findo o prazo referido, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

6 — Durante o período de experiência os trabalhadores serão abrangidos por todas as disposições desta convenção.

#### Cláusula 11.ª

O tempo mínimo de permanência em qualquer das categorias previstas nesta convenção é de um ano, salvo as correcções do quadro de densidades.

#### Cláusula 12.ª

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada terá direito ao tratamento mais favorável devido ao trabalhador substituído, durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria de substituído, contando-se a sua antiguidade desde o começo da substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo não superior a um mês não haverá lugar senão ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos, nos termos da lei e desta convenção.

4 — Na substituição por espaço de tempo superior a um ano não haverá lugar à redução na retribuição do trabalhador substituído mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

5 — Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro.

#### Cláusula 13.ª

1 — As empresas obrigam-se a remeter até ao dia 30 de Abril de cada ano um mapa às seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia ao sindicato ou sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio do novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores por aquele abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no n.º 1, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — Constituem infracções os seguintes factos ou omissões:

- a) A não afixação dos mapas;
- b) A afixação, no local de trabalho, de mapa de quadro de pessoal diferente do enviado ao Ministério do Trabalho;
- c) A afixação do mapa do quadro de pessoal por prazo inferior a três meses;
- d) A omissão, no preenchimento do mapa, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade;
- e) A omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;
- f) A falta de envio a qualquer das entidades referidas no n.º 1 desta cláusula nos prazos estabelecidos;
- g) A prestação de declarações falsas;
- h) A falta de assinatura da comissão de trabalhadores ou do trabalhador eleito para esse fim.

#### Cláusula 14.ª

Todas as alterações no quadro de pessoal que ocorram no decurso do ano serão comunicadas por escrito ao sindicato.

#### Cláusula 15.ª

As condições especiais de admissão e carreira profissional, organização e dotação de quadros e corres-

pondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as que constam do anexo I.

#### Cláusula 16.ª

1 — Reconhecida a necessidade do recurso a trabalho em tempo parcial, sem prejuízo do poder deliberativo da entidade patronal, deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais e o sindicato.

2 — Os trabalhadores em tempo parcial regem-se pela presente convenção.

#### Cláusula 17.ª

1 — Para o ingresso de trabalhadores em qualquer categoria profissional a entidade patronal deve prioritariamente promover um trabalhador da própria empresa.

2 — Na promoção de trabalhadores terá de ser obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores ou delegado sindical ou plenário de trabalhadores, sem prejuízo do poder deliberativo da entidade patronal.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na promoção às categorias de chefe de secção e chefe de serviços devem ser observadas as seguintes preferências:

- a) Competência profissional;
- b) Qualidades específicas para o novo cargo;
- c) Antiguidade de carteira profissional;
- d) Conhecimentos de línguas estrangeiras.

#### Cláusula 18.ª

1 — A entidade patronal só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Acordo escrito do trabalhador;
- b) Mudança total ou parcial da dependência onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 95.ª

3 — Nos casos de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade patronal custeará todas as despesas devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar decorrentes dessa transferência.

4 — Para os efeitos consignados nesta cláusula, considera-se transferência a mudança de local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para um local fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

#### Cláusula 19.ª

1 — O trabalhador deslocado por um período inferior a três meses para prestar trabalho para localidade diferente daquela em que habitualmente exerce a sua actividade terá direito a ajudas de custo em conformidade com o disposto na lei para o funcionalismo público e de acordo com a equiparação respectiva.

2 — O trabalhador que se encontre na situação prevista no número anterior e que pretenda deslocar-se à sua residência habitual nos fins de semana terá direito a receber a importância correspondente às despesas de deslocação que forem consideradas necessárias e justificadas.

#### Cláusula 20.ª

Para efeitos de apreciação das questões emergentes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 18.ª, o diferendo será resolvido pela comissão paritária prevista na cláusula 111.ª O recurso à comissão paritária poderá ser desencadeado por qualquer das partes, no prazo de trinta dias, contados a partir da data do conhecimento do facto.

#### Cláusula 21.ª

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos camaradas;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos nesta convenção;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Utilizar os trabalhadores sem o seu prévio acordo em actividades alheias às que os mesmos estão vinculados por força desta convenção;
- i) Transferir ou deslocar o trabalhador contra o disposto nas cláusulas 18.ª e 22.ª;
- j) Opor-se ao exercício, nos termos da lei vigente à data da celebração desta convenção, das funções de dirigente, delegado sindical e membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores, nos locais de trabalho, e ainda que dentro do período normal de trabalho, desde que, tratando-se de

dirigentes sindicais, a entidade patronal seja avisada da sua presença com a antecedência de seis horas;

- l) Opor-se à distribuição e afixação, nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>, alínea m), pelas pessoas referidas na alínea anterior de textos, convocatórias ou comunicados de interesse para os trabalhadores, sem prejuízo da laboração normal da empresa;
- m) Opor-se a que se efectuem, nos termos da lei vigente à data da celebração desta convenção, reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração, até ao limite de quinze horas por ano e desde que sejam assegurados os serviços urgentes e a entidade patronal seja avisada com a antecedência de um dia;
- n) Os trabalhadores poderão reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos e de trabalho extraordinário, mediante prévia comunicação por parte dos seus promotores à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que ela se efectue, devendo afixar as respectivas comunicações. Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal só pode encarregar um trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, desde que temporariamente, nas seguintes condições tomadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exigir;
- b) Quando do exercício das novas funções não resultar para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade;
- d) Desde que seja obtido o consenso da comissão de trabalhadores ou do plenário de trabalhadores.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condições em que só terá direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

1 — São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2 — Se o trabalhador demonstrar comprovadamente que a sua admissão foi recusada com fundamento naquele acordo tem direito às indemnizações da cláusula 95.<sup>a</sup>, n.º 1, ficando a responsabilidade a cargo das entidades patronais intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se como tempo de trabalho prestado um ano.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à entidade patronal quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado na lei civil pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria;
- b) Cumprir as ordens e directivas da entidade patronal, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção definidos nesta convenção e na lei em tudo quanto não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- c) Observar o horário de trabalho, conforme a esta convenção e à lei;
- d) Guardar segredo profissional sem prejuízo do disposto nas alíneas d), e), f) e g) da cláusula 92.<sup>a</sup>;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com camaradas;
- f) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal;
- g) Executar todos os actos conducentes à melhoria da produtividade da empresa desde que lhe tenham sido cometidos dentro dos limites dos poderes de direcção;
- h) Em geral cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

## Cláusula 27.ª

São deveres da entidade patronal:

- a) Pagar pontualmente a retribuição, na forma devida;
- b) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentemente cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames nas seguintes condições:
  - 1) Desde que o trabalhador faça prova da sua inscrição, horário e frequência desses cursos (quando exigida pela entidade patronal);
  - 2) Desde que o aproveitamento seja considerado satisfatório, em função do impedimento;
  - 3) Competirá à comissão de trabalhadores, ao plenário de trabalhadores ou, em última análise, à comissão paritária, o julgamento dos casos em que existam dúvidas sobre o mérito para a concessão dessas facilidades;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com o regulamento de higiene e segurança anexo a esta convenção;
- d) Assegurar ao trabalhador, mediante contratos de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da sua retribuição ilíquida mensal definida nos termos da alínea a) do n.º 2 da cláusula 43.ª;
- e) Exigir dos trabalhadores que exerçam as funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- f) Passar aos trabalhadores no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- g) Prestar ao sindicato, delegados sindicais e comissões de trabalhadores, nos termos da lei, todas as informações respeitantes à disciplina, organização e condições de trabalho dos trabalhadores;
- h) Sem prejuízo da antiguidade ou do período de férias, dispensar, nos termos da lei em vigor à data da celebração desta convenção, os trabalhadores que comprovadamente exerçam funções de interesse sindical e como tal definidas pelo sindicato, bem como em instituições de previdência;
- i) A entidade patronal poderá, com prévio acordo dos trabalhadores interessados, proceder à cobrança das quotas sindicais, remetendo-as directamente ou por intermédio de delegado sindical ao respectivo sindicato;
- j) Preencher completa e integralmente, de acordo com o modelo de instruções fornecido pelo sindicato, os mapas mensais de contribuição sindical, que documentem exactamente a

situação de cada trabalhador perante as normas que lhe são aplicadas e enviá-los ao sindicato até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito;

- l) Rectificar as anomalias verificadas no mapa posterior àquele em que forem encontradas;
- m) Fornecer aos trabalhadores local apropriado para afixação de todas as comunicações, convocatórias, textos ou informações de interesse para os trabalhadores;
- n) Em geral cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

## CAPÍTULO III

### Prestação de trabalho — Horário de trabalho, descanso semanal e feriados

#### Cláusula 28.ª

1 — O período normal de trabalho tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso semanal obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3 — Sem prejuízo dos princípios consignados neste capítulo, podem ser estabelecidos entre a entidade patronal e o trabalhador horários diferenciados, por forma a facilitar a frequência, por este, de cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, nos termos da cláusula 27.ª, alínea b).

#### Cláusula 29.ª

1 — O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por um intervalo para almoço e descanso, não inferior a uma hora e trinta minutos nem superior a duas horas.

2 — A entidade patronal pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados como período útil de trabalho.

3 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

#### Cláusula 30.ª

1 — Durante a interrupção diária destinada a almoço e descanso estarão encerrados os serviços.

2 — Em casos excepcionais poderá haver prestação de trabalho extraordinário durante esse período.

3 — Em todos os locais de trabalho, as empresas deverão, sempre que possível, pôr uma das suas salas à disposição dos trabalhadores para seu convívio, obrigando-se estes a mantê-la em bom estado de conservação.

#### Cláusula 31.ª

O trabalho não deverá começar, em regra, antes das 9 horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos.

#### Cláusula 32.ª

Poderão, porém, com o mesmo número de horas de trabalho diário, ser estabelecidos outros horários, determinados por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal e com o conhecimento do sindicato.

#### Cláusula 33.ª

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local público bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade patronal em conformidade com as cláusulas desta convenção e da lei.

2 — São elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos nas cláusulas 28.ª, n.º 3, e 32.ª

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas a relação actualizada do pessoal abrangido, as horas de início e termo do trabalho, os intervalos de almoço e descanso e os dias de descanso semanal.

4 — Qualquer dos mapas referidos nos n.ºs 1 e 2 deverá ser enviado ao sindicato, que confirmará se os mesmos se encontram elaborados de acordo com a lei e esta convenção.

#### Cláusula 34.ª

1 — Os trabalhadores poderão trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados previstos na cláusula 35.ª apenas nas seguintes condições:

Quando estiver em causa o prejuízo evidente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;

Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas ou casos de força maior.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a recusar-se à prestação de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório ou feriados.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriados, previsto na cláusula 35.ª, terão direito a um dia completo de descanso, o qual é apenas no primeiro caso será obrigatoriamente concedido num dos três dias imediatos ao da prestação.

4 — As folgas previstas no n.º 3 não poderão em caso algum ser remíveis a dinheiro.

#### Cláusula 35.ª

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — O disposto no número anterior aplica-se ainda aos feriados municipais relativamente às localidades onde a empresa tenha escritório e ou dependência.

3 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela entidade patronal.

#### Trabalho extraordinário e em dias de descanso ou feriados

#### Cláusula 36.ª

O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado nos termos da cláusula 43.ª e no mínimo de três horas e trinta minutos.

#### Cláusula 37.ª

1 — Para os efeitos da presente convenção considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A hora extraordinária nocturna dá direito à remuneração prevista na cláusula 43.ª

3 — Quando o trabalho se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.

4 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente à folga nesse dia.

5 — A prestação de trabalho prevista nos n.ºs 3 ou 4 será remunerada no mínimo de três horas e trinta minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento mínimo de sete horas.

6 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade patronal suportará as despesas com outro meio de transporte.

#### Cláusula 38.ª

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho no período fixado no n.º 2 desta cláusula, terá direito a ser abonado das refeições, de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — 40\$;
- b) Almoço — 120\$;

c) Jantar — 120\$;

d) Ceia — 90\$.

2 — O abono referido no n.º 1 será concedido nas seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;
- b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais do que uma hora no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;
- c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;
- d) Ceia — quando o trabalho termine depois das 24 horas.

3 — Obrigatoriamente, será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

#### Cláusula 39.ª

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho, bem como o prestado em dias de descanso e feriados.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos anormais e/ou imprevisíveis de trabalho que não possam ser executados através da admissão de mais trabalhadores.

3 — Os casos considerados no n.º 2 desta cláusula deverão ser devidamente fundamentados perante a comissão de trabalhadores e/ou delegado sindical.

4 — É legítima a recusa de trabalho extraordinário por parte do trabalhador quando aquele se verificar com frequência anormal ou sempre que o trabalhador apresente motivo atendível.

#### Cláusula 40.ª

1 — Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo de horas extraordinárias, trabalho nocturno e do efectuado nos dias de descanso ou feriados, de modelo oficialmente aprovado, com termo de abertura e encerramento.

2 — Os registos serão feitos pelo próprio trabalhador imediatamente antes do início e logo após a conclusão, desde que materialmente possível.

#### Cláusula 41.ª

Aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos não é permitida a prestação de trabalho extraordinário, salvo nas seguintes condições:

- a) Quando se obtenha a autorização legal ou forem casados;
- b) Quando os trabalhos a desempenhar façam parte das funções habitualmente por estes desempenhadas.

#### Cláusula 42.ª

1 — Salvo o disposto no n.º 2 desta cláusula, nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano, excepto aqueles cujas funções estejam relacionadas com a actividade operacional da empresa, para os quais esse limite será de duzentas e quarenta horas anuais. Estão neste caso, nomeadamente:

- a) Os trabalhadores envolvidos no movimento e/ou assistência a entradas e saídas, qualquer que seja o meio de transporte considerado;
- b) Os trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com o tráfego e serviços aduaneiros, nomeadamente trânsito e baldeações.

2 — É permitida a isenção de horário de trabalho, desde que com o acordo por escrito do trabalhador, válido por um ano, apenas nos seguintes casos:

- a) Os trabalhadores que tenham a categoria profissional de chefe de serviços;
- b) A outros trabalhadores não abrangidos pela alínea anterior, desde que obtido o parecer favorável da comissão de trabalhadores, pela ordem indicada.

#### Cláusula 43.ª

1 — A remuneração devida pela prestação de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e feriados será calculada nos seguintes termos:

a) Dias úteis — entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 (\text{horas de trabalho semanal})} \times 1,5 \times THE$$

b) Dias úteis — entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte; sábados, domingos e feriados — entre as 7 e as 20 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 (\text{horas de trabalho semanal})} \times 2,0 \times THE$$

c) Sábados, domingos e feriados — entre as 0 e as 7 horas e entre as 20 e as 24 horas:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times 35 (\text{horas de trabalho semanal})} \times 2,25 \times THE$$

2 — Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior, considera-se:

- a) *Retribuição ilíquida mensal* — a remuneração base efectiva auferida pelo trabalhador, acrescida do valor das diuturnidades quando for caso disso;
- b) *THE* — o total das horas efectivamente prestadas.

#### Férias

#### Cláusula 44.ª

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de trinta dias consecutivos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores admitidos até 31 de Março têm direito, no ano de admissão, a um período de férias de vinte e um dias consecutivos:

3 — Os trabalhadores admitidos depois de 31 de Março têm direito, no ano de admissão, a um período de férias igual a dois dias por cada mês de trabalho nesse ano.

4 — Durante esse período a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

5 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

6 — A remuneração e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez pelo menos cinco dias antes do seu início.

#### Cláusula 45.\*

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição, subsídio de férias e férias correspondentes ao período de férias vencido se ainda as não tiver gozado, bem como ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente, também proporcional.

3 — O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 46.\*

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos nesta convenção.

#### Cláusula 47.\*

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

#### Cláusula 48.\*

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, o trabalhador tem direito a gozar interpoladamente as suas férias na parte excedente em metade do período aplicável, nos termos da cláusula 44.\*

#### Cláusula 49.\*

1 — A época de férias será escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

3 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

5 — As entidades patronais remeterão ao sindicato, obrigatoriamente até 15 de Abril de cada ano, um mapa donde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão, de imediato, comunicadas à referida entidade.

#### Cláusula 50.\*

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção nas férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 44.\*

4 — O disposto nesta cláusula não prejudica a plena aplicabilidade do n.º 2 da cláusula 48.\*, nem do n.º 3 da cláusula 49.\*

#### Cláusula 51.\*

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará a sua duração normal. Terminada a doença o trabalhador retomarà de imediato as férias, se o desejar.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à entidade patronal da data do início da doença e do término da mesma, fazendo a respectiva prova.

4 — A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 52.\*

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, além do cumprimento



integral da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

#### Faltas e licença sem retribuição

##### Cláusula 53.<sup>a</sup>

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) Por motivo de parto, o pai, durante dois dias.

2 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

1 — Nos termos da alínea b) da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, incluindo a retribuição, salvo o disposto no número a seguir.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 1 da cláusula 54.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 54.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além do fim do mês aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado previsto nesta convenção.

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, desde que verificados os condicionalismos constantes do ponto 3.

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

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

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente, verificados que sejam os condicionalismos constantes do n.º 3.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

2 — Nos casos em que as faltas 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.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, devendo previamente ouvir a comissão de trabalhadores ou, caso esta julgue necessário, o plenário de trabalhadores da firma. Da decisão tomada será informado o Sindicato.

2 — Se o pedido do trabalhador se basear em motivos sérios e não houver prejuízos para o funcionamento dos serviços, circunstâncias estas a apreciar pela comissão de trabalhadores ou plenário de trabalhadores, nas condições do número anterior, a entidade patronal terá de conceder licença sem retribuição até ao limite de três meses.

3 — Uma vez concedida a licença sem retribuição, aplica-se o disposto na cláusula 61.<sup>a</sup>

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão nos mapas de contribuição sindical nos termos da alínea j) da cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador — Serviço militar obrigatório**

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

1 — Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos derivados de antiguidade.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados na dotação de quadros referida na secção A do anexo I.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de trinta dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo justificável devidamente comprovado.

2 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>, n.º 2.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

1 — As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

2 — Aos trabalhadores chamados a prestar o serviço militar será paga pela entidade patronal, salvo em caso de guerra, uma compensação equivalente a metade da diferença que houver entre o seu pré ou soldo e o ordenado que receberia na empresa durante o período máximo de dezoito meses.

3 — No ano de ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a acumular com o período de férias vencido a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias, ou, não as podendo gozar, a receber a correspondente retribuição e subsídio de férias.

4 — No ano em que, regressado do serviço militar, o trabalhador retoma a prestação do trabalho tem direito a gozar férias e ao correspondente subsídio.

#### **Encerramento de escritório e/ou dependência da empresa**

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico do despedimento colectivo ou o da suspensão, conforme os casos.

#### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou de contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal, as diuturnidades, subsídio de férias e subsídio de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

#### Cláusula 67.ª

A remuneração mensal é prevista no anexo II.

#### Cláusula 68.ª

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 69.ª

1 — Em princípio não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário.

2 — Também não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações ou novas instalações, feitas em serviço da entidade patronal, salvo quando, sendo tais deslocações frequentes, essas importâncias, na parte que excedem as respectivas despesas normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elementos integrantes da remuneração do trabalhador.

#### Cláusula 70.ª

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa, a diuturnidades de 500\$, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos de atribuição de diuturnidades, os períodos contam-se a partir do mês em que o trabalhador ingressou na categoria.

#### Cláusula 71.ª

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de quinze dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual a um mês de remuneração.

4 — Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 72.ª

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 das disposições especiais da secção A do anexo I, trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito a um subsídio mensal de retribuição pelo risco de falhas em dinheiro, correspondente a 8 % da remuneração prevista para a classe C (primeiro-oficial).

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito a um subsídio de retribuição previsto no número anterior, na importância correspondente ao tempo em que efectivamente exerçam essas funções, não podendo, em nenhum caso, esse acréscimo ser inferior a metade do subsídio mensal.

3 — Os trabalhadores da classe F que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia ou equiparados têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10 % da remuneração efectiva prevista no anexo II.

4 — Este subsídio só é recebido quando as funções são efectivamente desempenhadas.

5 — Por cada quatro contínuos no mesmo local de trabalho, um deles assumirá as funções de chefia.

#### Cláusula 73.ª

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas, por inteiro, no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devem ser pagas.

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

3 — No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

### CAPÍTULO V

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 74.ª

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão com justa causa por qualquer das partes (sem aviso prévio);
- d) Despedimento colectivo;
- e) Denúncia do trabalhador com aviso prévio.

#### Cláusula 75.ª

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

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

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

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

2 — Constituirão nomeadamente justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que revestirá a forma escrita.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo e com a antiguidade que lhe pertencia. Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização prevista na cláusula 95.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação do contrato só pode ser promovida pela entidade patronal através de despedimento colectivo válido, nos termos da legislação em vigor.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se tratar respectivamente de empresas com dois a cinquenta trabalhadores ou mais de cinquenta, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou mais secções ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta 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 e dignidade;
- g) Transferido de local de trabalho contra o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a g) do número anterior, confere ao trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

1 — Desde que nisso tenha conveniência, o trabalhador tem direito a pôr termo ao contrato sem invocação de qualquer motivo, desde que avise a entidade patronal, por escrito, com a antecedência de dois meses.

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

1 — Salvo os casos previstos na cláusula 75.<sup>a</sup> e na alínea a), n.º 1, da cláusula 77.<sup>a</sup> e na cláusula 79.<sup>a</sup>, a cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2 — Em nenhuma hipótese da cessação do contrato de trabalho a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado.

3 — As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito, ou da acção penal, se for caso disso.

### CAPÍTULO VI

#### Poder disciplinar

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

- a) O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela;
- b) Para efeitos do disposto na alínea anterior só são considerados superiores hierárquicos os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho;
- c) O exercício do poder disciplinar caduca se não for exercido dentro dos trinta dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou o seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

1 — Salvo para repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de sessenta dias contados desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa, até ao momento em que a decisão é proferida, salvo no caso do despedimento, em que esse prazo será alargado de oito dias. O prazo previsto pode ser prorrogado por mais trinta dias no interesse da defesa do trabalhador e apuramento da verdade.

3 — São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recebido na cópia, ou, não se achando o trabalhador ao serviço através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam dez dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de dez dias, podendo este prazo, a seu requerimento, ser prorrogado, por uma só vez, por mais trinta dias;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei, bem como executadas as diligências de prova requeridas pelo mesmo;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, a comissão de trabalhadores, a comissão intersindical, a comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com a expressa indicação da sanção a aplicar;
- e) Será igual e simultaneamente enviada cópia do processo ao sindicato respectivo que, na ausência dos órgãos previstos na alínea anterior, se deverá pronunciar no prazo de oito dias;
- f) A decisão do processo só pode ser proferida após o decurso do prazo referido no número anterior e será sempre comunicado por escrito ao trabalhador com indicação dos fundamentos considerados provados. Contudo, na hipótese de a decisão do processo ser no sentido do despedimento a decisão só pode ser proferida e comunicada, igualmente por escrito e com indicação dos fundamentos considerados provados, ao trabalhador após o decurso de quinze dias sobre o termo do mesmo prazo.

4 — A entidade patronal enviará, dentro das quarenta e oito horas subsequentes à entrega da nota de culpa ao trabalhador, cópia da mesma ao sindicato respectivo.

5 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou preterição dos requisitos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3, determinam nulidade insuprível do processo disciplinar e a consequente impossibilidade de efectivar o despedimento, com base nos comportamentos concretos invocados.

6—O direito de exigir a responsabilidade disciplinar prescreve passados trinta dias sobre a data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da falta. Excepto se esta envolver responsabilidades pecuniárias, cujo prazo de prescrição será de sessenta dias após o seu conhecimento, e sem prejuízo dos prazos de prescrição de procedimento criminal a que a infracção eventualmente dê lugar.

7—É considerada nula e de nenhum efeito a sanção que for aplicada com preterição dos prazos de caducidade de procedimento disciplinar previstos no número anterior.

#### **Suspensão do trabalhador**

##### **Cláusula 85.ª**

1—Iniciado o processo disciplinar pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

2—O sindicato respectivo será avisado, por escrito, da suspensão no prazo máximo de quarenta e oito horas.

#### **Sanções disciplinares**

##### **Cláusula 86.ª**

1—As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até cinco dias;
- d) Despedimento.

2—A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infracção, cinco dias, e em cada ano civil um total de trinta dias.

#### **Comunicação das sanções**

##### **Cláusula 87.ª**

Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato no prazo máximo de cinco dias.

#### **Proporcionalidade das sanções**

##### **Cláusula 88.ª**

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

2—É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 86.ª ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela dispo-

sição e ainda a que não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista neste capítulo.

3—Para apreciação de existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar na empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

#### **Indemnização por danos e prejuízos**

##### **Cláusula 89.ª**

1—O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito da entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal, se a ela houver lugar.

2—Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais do direito, sem prejuízo da acção penal, se a ela houver lugar.

#### **Recurso**

##### **Cláusula 90.ª**

Com a excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as instâncias de jurisdição do trabalho.

#### **Registo de sanções**

##### **Cláusula 91.ª**

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

2—Os sindicatos signatários possuem a competência indicada no número anterior.

#### **Sanções abusivas**

##### **Cláusula 92.ª**

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar a prestar trabalho extraordinário ou em dia de descanso semanal e feriados nos termos da presente convenção;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes de direcção lícitos da entidade patronal;

- d) Ter prestado ao sindicato, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto com verdade os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado, com verdade, informações em quaisquer organismos com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Presunção da sanção abusiva

##### Cláusula 93.ª

Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas alíneas da cláusula anterior.

##### Cláusula 94.ª

O disposto no presente capítulo não prejudica o disposto na lei em matéria disciplinar conducente à cessação do contrato individual de trabalho, devendo neste caso indicar os prazos aplicáveis.

##### Cláusula 95.ª

1 — O trabalhador atingido por despedimento nas condições previstas nas cláusulas 18.ª, n.º 2 da cláusula 23.ª, n.º 2 da cláusula 78.ª e n.º 2 da cláusula 80.ª tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a:

- a) Um mês de retribuição por cada ano ou fracção se o contrato tiver durado menos do que cinco anos; esta indemnização, porém, não será nunca inferior a três meses;
- b) Um mês e meio se o contrato tiver durado mais do que cinco anos e menos de dez anos;
- c) Dois meses se o contrato tiver durado dez ou mais anos.

2 — A aplicação da pena de despedimento nas condições abusivas previstas no n.º 2 da cláusula 62.ª obriga a entidade patronal a pagar ao trabalhador uma indemnização equivalente ao dobro da importância calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos, e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e desta convenção e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

#### Previdência, doença e segurança social

##### Cláusula 96.ª

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela caixa de previdência ou companhia de seguros durante o período de doze meses.

§ único. Exceptuam-se os subsídios que pressupõem a efectiva prestação de serviço.

##### Cláusula 97.ª

1 — Quando o trabalhador tiver que faltar ou ausentar-se por motivo de doença deverá avisar a entidade patronal logo que tenha possibilidade.

2 — A comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio de documento passado pelo médico assistente ou pelos serviços médico-sociais da Previdência.

##### Cláusula 98.ª

As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por esta convenção contribuirão obrigatoriamente para a Caixa de Previdência do Pessoal da Marinha Mercante Nacional por previdência, sobrevivência e abono de família, nos termos da lei, salvo nos casos dos trabalhadores abrangidos por caixas de previdência privativas, enquanto estas não forem integradas no regime geral de Previdência.

##### Cláusula 99.ª

No ano de ingresso na situação de reforma o trabalhador terá direito à parte proporcional do subsídio de Natal a acumular com o período de férias vencido, a parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

1 — A entidade patronal deverá assegurar ao trabalhador mediante contrato de seguro a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal definida nos termos da presente convenção.

2 — Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocação em serviço no valor mínimo de 2000 contos.

3 — O seguro referido no número anterior será porém garantido caso a caso e apenas quando referente a deslocações aéreas e deslocações ao estrangeiro não abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, seja qual for a sua causa, a entidade patronal pagará ao companheiro(a), filhos menores ou dependentes uma indemnização equivalente a:

- a) Seis meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver menos de dez anos de serviço na empresa;
- b) Nove meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver dez e menos de vinte anos de serviço;
- c) Doze meses de retribuição mensal se o trabalhador tiver vinte ou mais anos de serviço.

2 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de trinta dias após o falecimento.

### CAPÍTULO IX

#### Trabalho de mulheres — Direitos especiais

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei ou nesta convenção são designadamente assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição da retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Sem redução da retribuição, do período de férias e da antiguidade, faltar sessenta dias consecutivos obrigatória e imediatamente após o parto e por mais de trinta dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Não ser despedida, salvo com justa causa, até um ano depois do parto;
- d) Interromper o trabalho diário por dois períodos de meia hora cada para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do

período de férias ou da antiguidade. Estes dois períodos podem ser acumulados e utilizados no início ou termo de cada período de trabalho.

2 — Nos casos de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto, o número de faltas nas condições previstas nesta cláusula será de trinta dias, no máximo.

### CAPÍTULO X

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

1 — Nenhum trabalhador poderá, por efeitos de aplicação da presente convenção, sofrer redução nas regalias de que beneficiava antes da sua entrada em vigor.

2 — Da aplicação das cláusulas desta convenção não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriormente aplicadas.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

Todo o tempo de trabalho prestado à mesma entidade patronal fora do âmbito territorial desta convenção contará, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

As incorporações de empresas inscritas nas associações patronais obrigam a incorporadora a recrutar todo o pessoal da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

As diferenças dos subsídios de férias, nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup> são devidas aos trabalhadores que à data da entrada em vigor desta convenção tenham já gozado férias.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

1 — Aos trabalhadores que utilizem o seu veículo próprio ao serviço da entidade patronal será atribuído um subsídio por quilómetro nos seguintes termos:

- a) Motociclos até 50 cm<sup>3</sup> de cilindrada — um décimo do preço da gasolina super;
- b) Motociclos de 50 cm<sup>3</sup> a 250 cm<sup>3</sup> de cilindrada — um sétimo do preço da gasolina super;



- c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm<sup>3</sup> ou automóveis — dois sétimos do preço da gasolina super.

2 — Em caso de acidente a entidade patronal obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura, bem como da perda do prémio de seguro.

3 — Em caso de acidente, e quando em serviço o trabalhador transportar passageiros também em serviço, são da total responsabilidade da entidade patronal as indemnizações que desse facto resultem.

#### Cláusula 109.ª

A fiscalização do cumprimento de todas as cláusulas desta convenção, nos locais de trabalho, compete aos delegados sindicais e às comissões de trabalhadores.

#### Cláusula 110.ª

1 — As empresas que não puderem satisfazer as remunerações constantes da tabela deste CCT poderão, no prazo de trinta dias a contar da data da divulgação do boletim oficial que o publicar, expor aos sindicatos, em processo devidamente fundamentado, a respectiva situação de insuficiência de meios financeiros para o efeito.

2 — A observância do prazo referido no número anterior produz efeito suspensivo quanto à eficácia da tabela relativamente às empresas que justifiquem naquele contexto a respectiva incapacidade financeira. Ultrapassado esse prazo, a exposição terá efeito meramente devolutivo.

3 — O sindicato a quem tenha sido exposta a situação prevista nesta cláusula pronunciar-se-á por escrito, no prazo máximo de trinta dias, a contar da recepção do processo.

4 — A concordância do sindicato sobre a situação descrita pela empresa desobriga esta do cumprimento da referida tabela relativamente aos respectivos trabalhadores e nas condições que em cada caso forem acordadas.

5 — A eventual discordância do sindicato constitui a empresa no direito de requerer a arbitragem, no prazo de três dias a contar da recepção da posição sindical, por escrito, devendo ambas as partes designar o seu representante para o efeito nas quarenta e oito horas subsequentes a este escolher o terceiro árbitro, igualmente no prazo de quarenta e oito horas, competindo ao Ministério do Trabalho esta nomeação na falta de acordo daqueles representantes.

6 — O regime que vier a ser acordado ou estabelecido produzirá efeitos a partir da data de entrada em vigor do CCT e será comunicado à Inspeção-Geral do Trabalho no prazo máximo de quinze dias a contar da sua fixação.

### Comissões paritárias

#### Cláusula 111.ª

1 — Para efeitos do disposto na cláusula e a fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes das associações patronais.

2 — No prazo de trinta dias após a data de assinatura desta convenção cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação da convenção e serão depositadas e publicadas no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

5 — A pedido da comissão poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios dos Transportes e Comunicações e do Trabalho.

### ANEXO I

#### SECÇÃO A

#### Serviços administrativos

##### 1 — Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Chefe de serviços — Grupo A;  
Chefe de secção — Grupo B;  
Programador de informática — grupo B;  
Primeiro-oficial — Grupo C;  
Operador de informática — Grupo C;  
Segundo-oficial — Grupo D;  
Operador mecanográfico — Grupo D;  
Terceiro-oficial — Grupo E;  
Aspirante — Grupo F;  
Cobrador — Grupo F;  
Primeiro-contínuo — Grupo F;  
Primeiro-porteiro — Grupo F;  
Telefonista — Grupo F;  
Praticante — Grupo H;  
Segundo-contínuo — Grupo I;  
Segundo-porteiro — Grupo I;  
Auxiliar de limpeza — Grupo I;  
Praticante estagiário — Grupo J;  
Paquete — Grupo M.

2 — Para além das categorias previstas no número anterior, poderá ainda a comissão paritária criar outras categorias que se venham a revelar necessárias, integrando-as num dos grupos existentes e procedendo à respectiva definição de funções.

## II — Admissão e promoção

### a) Condições de admissão

Só podem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preenchem as condições de admissão também a seguir referidas:

Grupo	Categorias	Condições de admissão
M	Paquete .....	Entre 14 e 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
J	Praticante estagiário .....	Entre 16 e 18 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
I	Segundo-contínuo ..... Segundo-porteiro ..... Auxiliar de limpeza .....	Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
H	Praticante .....	Entre 18 e 19 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
F	Aspirante ..... Primeiro-porteiro ..... Primeiro-contínuo ..... Cobrador ..... Telefonista .....	Entre 19 e 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente. Mais de 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
E	Terceiro-oficial .....	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente.
D	Segundo-oficial ..... Operador mecanográfico .....	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente ou curso de operador mecanográfico.
C	Primeiro-oficial ..... Operador de informática .....	Mais de 21 anos de idade e curso geral dos liceus ou equivalente ou curso de operador de informática.
B	Chefe de secção ..... Programador de informática .....	Mais de 21 anos de idade e curso do Instituto Comercial ou equivalente ou de técnico de contas ou curso de programador de informática.
A	Chefe de serviços .....	Mais de 21 anos de idade e curso do Instituto Comercial ou equivalente ou de técnico de contas ou curso de programador de informática ou Finanças ou licenciatura em Direito.

### b) Condições de promoção

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Paquete .....	Praticante estagiário .....	Completar 16 anos de idade e possuir habilitações literárias exigidas.
	Segundo-contínuo .....	Completar 18 anos de idade.
Praticante ..... Estagiário .....	Praticante .....	Completar um ano de serviço na categoria.

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Segundo-contínuo .....	Aspirante (promoção condicionada — nota 1).	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
Segundo-porteiro .....	Primeiro-contínuo ..... Primeiro-porteiro .....	Completar dois anos de serviço na categoria.
Praticante .....	Aspirante .....	Completar dois anos de serviço na categoria.
Telefonista ..... Porteiro ..... Contínuo ..... Cobrador .....	Aspirante (promoção condicionada — nota 1).	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
Aspirante .....	Terceiro-oficial .....	Completar dois anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial .....	Segundo-oficial .....	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial .....	Primeiro-oficial .....	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Operador mecanográfico .....	Operador de informática (nota 2).	Completar o curso de operador de informática.
	Primeiro-oficial .....	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Primeiro-oficial .....	Chefe de secção (nota 1) .....	Por escolha.
Operador de informática ....	Programador de informática (nota 2).	Completar o curso de programador de informática.
	Chefe de secção .....	Por escolha.
Chefe de secção .....	Chefe de serviços .....	Por escolha.

*Nota 1* — Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nestas categorias ou por dotação do quadro de densidades, circunstâncias em que esses trabalhadores têm prioridade absoluta.

*Nota 2* — Estas promoções só se verificam quando o trabalhador desempenhar as funções inerentes a essa especialização.

### III — Disposições especiais

1 — Aos trabalhadores que desempenhem as funções de caixa e angariador de carga corresponderá pelo menos a categoria de primeiro-oficial.

2 — Aos trabalhadores que desempenhem como funções principais os serviços de telex, correspondência, estenografia e dactilografia, redigindo num idioma estrangeiro, caberá pelo menos a categoria de segundo-oficial.

### IV — Definição de funções

1 — *Caixa*. — É o trabalhador que exerce, com carácter efectivo, as funções de recebimento e/ou de pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria de uma agência.

2 — *Angariador de carga*. — É o trabalhador que, quer no escritório quer no exterior, tem como função principal a angariação de cargas.

3 — *Operador mecanográfico*. — É o trabalhador que opera com máquinas de teclado numérico ou alfanumérico, através do qual digita informações, com excepção de máquinas de escrever clássicas, das máquinas de *telex* e calculadoras de secretária.

4 — *Operador de informática*. — É o trabalhador que opera directamente com computadores.

5 — *Programador de informática*. — É o trabalhador que dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento dos computadores.

6 — *Cobrador*. — É o trabalhador que, fora do escritório da entidade patronal, efectua, normal e regularmente, recebimentos, pagamentos ou depósitos. Não deve, em princípio, ser exigido a esses trabalhadores o desempenho de funções diversas. Não podem ser admitidos para esta função trabalhadores de classe inferior à classe F.

#### V — Quadro de densidades

a) O número de chefes de secção não poderá ser inferior a um quinto da totalidade dos oficiais.

b) A proporção entre o número de primeiros-oficiais, segundos-oficiais e terceiros-oficiais não pode ser inferior à que consta do quadro seguinte:

Oficiais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-oficiais .....	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundos-oficiais .....	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiros-oficiais .....	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

c) Em caso algum o número de praticantes poderá exceder os seguintes limites:

- 1) Três praticantes até dez oficiais;
- 2) Cinco praticantes havendo mais de dez e menos de vinte oficiais;
- 3) Um praticante por cada cinco oficiais além de vinte.

d) Nunca, porém, o número total de praticantes e aspirantes poderá exceder o número de oficiais.

#### SECÇÃO B

#### Trabalhadores de armazém

##### I — Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

- Encarregado de armazém — Grupo C;
- Fiel de armazém — Grupo E;
- Conferente de armazém — Grupo F;
- Operador de máquinas — Grupo G;
- Servente — Grupo G;
- Embalador — Grupo G;
- Praticante estagiário — Grupo L.

##### II — Condições de admissão

1 — Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém os trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — Os trabalhadores que se destinem à categoria do grupo G são admitidos com a categoria de praticante estagiário, sendo a sua retribuição calculada nos seguintes termos:

- a) Durante os primeiros seis meses — 60 % da retribuição dessa categoria;

- b) Durante o 2.º semestre — 80 % da retribuição dessa categoria.

*Nota.* — Os trabalhadores que sejam admitidos como praticantes com idade superior a 18 anos só estagiam seis meses auferindo 80 % da remuneração correspondente.

#### III — Disposições especiais

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores de armazém é de quarenta e cinco horas, sem prejuízo de horário de menor duração em vigor. O trabalho normal não deverá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2 — A interrupção diária destinada a almoço e descanso será no mínimo de uma hora e no máximo de duas horas.

3 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Estes trabalhadores poderão gozar ainda de meio dia, ou de um dia de descanso semanal complementar, que será ao sábado, sem prejuízo do disposto sobre duração do período normal de trabalho semanal em vigor, referido em 1.

4 — O cálculo da remuneração devida pela prestação de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados será feita nos termos da cláusula 43.ª, com a correcção que será devida em função do número de horas de trabalho semanal efectivamente executado por esses trabalhadores.

As fórmulas constantes daquela cláusula deverão assim indicar:

$$\frac{\text{Retribuição líquida mensal} \times 14}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}} \times THE$$

#### IV — Definição de funções

1 — *Encarregado de armazém*. — O trabalhador que dirige os trabalhos e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

2 — *Fiel de armazém*. — O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos responsabilizando-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

3 — *Conferente de armazém*. — O trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazéns ou câmaras.

4 — *Operador de máquinas.* — O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- Operador empilhador;
- Operador de monta-cargas;
- Operador de balança ou báscula.

5 — *Servente.* — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

6 — *Praticante estagiário.* — O trabalhador que estagia para acesso às categorias de classe G (operador de máquinas, servente ou embalador).

## ANEXO II

Classe	Categorias profissionais	Remuneração mensal
A	Chefe de serviços .....	Mais 10 % da classe B
B	Chefe de secção ..... Programadores de informática .....	13 750\$00
C	Primeiro-oficial ..... Encarregado de armazém ..... Operador de informática .....	12 750\$00
D	Segundo-oficial ..... Operador mecanográfico .....	12 000\$00
E	Terceiro-oficial ..... Fiel de armazém .....	11 000\$00
F	Aspirante ..... Cobrador ..... Primeiro-contínuo ..... Primeiro-porteiro ..... Telefonista ..... Conferente de armazém .....	10 000\$00
G	Operador de máquinas ..... Servente ..... Embalador .....	9 500\$00
H	Praticante .....	8 500\$00
I	Segundo-contínuo ..... Segundo-porteiro ..... Auxiliar de limpeza .....	8 000\$00
J	Praticante estagiário .....	7 500\$00
L	Praticante estagiário de armazém ...	Percentagem
M	Paquete .....	6 500\$00

Vencimento hora da auxiliar de limpeza em tempo parcial — 45\$.

## ANEXO III

### Regulamento de higiene — Segurança

#### Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção, os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento desses lugares devem ser convenientemente conservados.

#### Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminar os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

#### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconvenientes para o pessoal, durante as horas de trabalho.

#### Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

#### Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente, ou nos casos em que as condições técnicas da laboração o determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

#### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias

ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

#### Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e de renovação do ar.

#### Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizam e à conservação da sua saúde.

#### Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

#### Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

#### Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

#### Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

#### Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar isolamento suficiente.

#### Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

#### Artigo 17.º

Deve assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidades de eventual recurso à utilização de assentos sem prejuízo da execução das suas tarefas.

#### Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

#### Artigo 19.º

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

#### Artigo 20.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

#### Artigo 21.º

As entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, nomeadamente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Lisboa, 24 de Outubro de 1977.

Pela Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:  
António Fernando Rodrigues.

#### Declaração

Prevendo o Decreto-Lei n.º 49-A/77, de 12 de Fevereiro, a necessidade de constar do CCT a classificação profissional prevista nos quadros anexos àquele decreto, e não tendo havido possibilidade de a incluir neste CCT (por aquela classificação exigir estudos demorados), propõem-se a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e o Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, para não adiar a publicação do CCT e uma vez que parece não haver outros obstáculos, entregar até ao fim do próximo mês de Maio de 1978 um projecto com aquela classificação.

Lisboa, 24 de Outubro de 1977.

Pela Associação Portuguesa dos Agentes Transitários:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:  
António Fernando Rodrigues.

Depositado em 22 de Dezembro de 1977, a fl. 66 do livro n.º 1, com o n.º 329, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

**Protocolo de adesão do Sind. Nacional dos Farmacêuticos ao CCT para-  
os profissionais de engenharia ao serviço da ind. vidreira**

No dia 10 de Novembro de 1977, as associações patronais signatárias, como sucessoras da Associação da Indústria Vidreira, outorgante do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 22, de 30 de Novembro de 1976, acordaram com o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos a adesão deste à referida convenção colectiva, com todas as consequências legais.

Pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins:  
*António Coutinho Raposo de Magalhães.*

Pela Associação dos Industriais de Vidro de Embalagem:  
*Arlete Freitas Costa Paulino Pereira.*

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:  
*Olga Pimentel Torres da Silva.*

Depositado em 16 de Dezembro de 1977, a fl. 66 do livro n.º 1, com o n.º 327, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

---

**Comissão paritária emergente do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares, publicado no «Bol. Trab. Emp.», 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1977.**

**Representantes patronais:**

**Efectivos:**

Armando José Rietsch Monteiro.  
Augusto Artur Bastos de Moura Pais.

**Suplentes:**

José Paulo Vieira Pinho de Aguiar.  
Jorge Amadeu de Oliveira Soares de Albergaria.

**Representantes sindicais:**

**Efectivos:**

Maria das Dores Lopes.  
Maria Eduarda Contente Louro Almeida.

**Suplentes:**

Américo José Azevedo Baptista.  
Maria da Glória Pereira Canelas.

---

**CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e Centro Vidreiro do Norte de Portugal e o Sind. dos Vidreiros e Oficinas Correlativos do Dist. de Aveiro — (Rectificação.)**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Bol. Trab. Emp.*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 1977, a p. 2530, o título do índice e o do texto do CCT em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação:

Onde se lê: «CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte

de Portugal e o Sind. dos Vidreiros e Oficinas Correlativos do Dist. de Aveiro», deve ler-se: «CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e Centro Vidreiro do Norte de Portugal e o Sind. dos Vidreiros e Oficinas Correlativos do Dist. de Aveiro».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### CONSTITUIÇÃO

#### SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DA VILA DE LAGOA

##### ESTATUTOS

###### Da constituição e fins

###### ARTIGO 1.º

É criado e reger-se-á pelos presentes estatutos o Sindicato dos Trabalhadores Rurais da Vila da Lagoa.

###### ARTIGO 2.º

O Sindicato terá a sua sede nesta vila, em lugar e local a designar pelos sócios.

###### ARTIGO 3.º

O Sindicato é constituído por todos os trabalhadores rurais da Vila da Lagoa.

###### ARTIGO 4.º

O Sindicato tem por fim a defesa dos interesses dos associados, lutando pela melhoria das suas condições económicas e sociais.

Assim, competir-lhe-á:

- a) Elaborar e negociar convenções colectivas de trabalho;
- b) Zelar pelo rigoroso cumprimento de todas as disposições estatutárias e convenções colectivas, designadamente no que respeita a horários, salários, subsídios, descanso semanal e estabilidade de emprego;
- c) Promover actividades culturais ou recreativas, bem como a criação de cooperativas de produção e consumo para a defesa económica dos seus associados;
- d) Prestar assistência jurídica aos associados em questões de trabalho.

###### ARTIGO 5.º

Por deliberação dos seus associados o Sindicato poderá associar-se a outras associações de classe que venham a ser criadas noutras freguesias, com vista à organização do Sindicato dos Trabalhadores Rurais da Ilha de S. Miguel.

###### Dos sócios

###### ARTIGO 6.º

A admissão dos sócios é feita mediante proposta, emitindo o Sindicato a cada sócio uma carteira profissional da qual conste a identificação, categoria profissional e tempo de serviço profissional.

###### São direitos dos sócios

###### ARTIGO 7.º

Participar em todas as actividades do Sindicato, incluindo eleger e ser eleito para os cargos directivos e ser nomeado para qualquer cargo associativo.

###### ARTIGO 8.º

Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos do presente estatuto.

###### ARTIGO 9.º

Apresentar propostas que julguem de interesse para a classe.

###### ARTIGO 10.º

Reclamar perante a direcção de todos os actos que considerem lesivos dos interesses dos trabalhadores.

###### ARTIGO 11.º

Examinar os livros da contabilidade e actas, bem como todos os documentos.

###### São deveres dos sócios

###### ARTIGO 12.º

Cumprir as disposições estatutárias e regulamentos.

###### ARTIGO 13.º

Concorrer, por todos os meios ao seu alcance, para o desenvolvimento do Sindicato.

###### ARTIGO 14.º

Cooperar com a direcção, prestando-lhe todas as informações e esclarecimentos.

###### ARTIGO 15.º

Exercer os cargos para que forem eleitos ou designados.

###### ARTIGO 16.º

Pagar as quotas que forem fixadas em assembleia geral.



## ARTIGO 17.º

Pagar a jóia de inscrição com direito a um exemplar dos estatutos e à carteira profissional.

§ 1.º São dispensados do pagamento das quotas a que se refere o artigo 16.º os sócios que se encontrem desempregados, presos, cumprindo o serviço militar ou durante os períodos de doença.

§ 2.º Perde o direito de sócio todo aquele que, não se encontrando nas condições previstas no parágrafo anterior, não pagar quotas durante seis meses, sendo condição indispensável à sua readmissão o pagamento de todas as quotas em atraso, salvo em casos em que se tenha ausentado para o estrangeiro.

## Dos corpos gerentes

### ARTIGO 18.º

O Sindicato será gerido por uma direcção composta por cinco elementos, eleitos por um período de três anos.

§ único. Os membros da direcção distribuirão entre si os cargos de presidente, secretário, tesoureiro e vogais.

### ARTIGO 19.º

A eleição da direcção far-se-á na 1.ª quinzena de Dezembro.

### Compete à direcção

### ARTIGO 20.º

Antecipar as receitas e satisfazer as despesas, administrando os bens do Sindicato.

### ARTIGO 21.º

Submeter à discussão dos trabalhadores os assuntos que não sejam de mero expediente e que, pela sua natureza e importância, transcendam a competência da direcção, devendo, para tanto, convocar assembleias gerais.

### ARTIGO 22.º

Executar e fazer executar as disposições estatutárias e os regulamentos internos, assim como as deliberações da assembleia geral.

### ARTIGO 23.º

Representar o Sindicato em juízo e fora dele.

### ARTIGO 24.º

A direcção reúne obrigatoriamente uma vez por mês e sempre que o julgue necessário, exarando-se em acta as resoluções tomadas.

## ARTIGO 25.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, ficando isentos de responsabilidade aqueles que tenham votado contra as resoluções tomadas.

## Da assembleia geral

### ARTIGO 26.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios que estejam no gozo dos seus direitos.

### ARTIGO 27.º

A assembleia geral compete:

- a) Eleger os membros da direcção ou demiti-los sempre que estes contrariem os interesses dos trabalhadores;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e regulamentos internos;
- c) Fixar o montante da jóia e quotização a atribuir aos sócios;
- d) Examinar e discutir, alterar e votar as contas e o relatório anual da direcção;
- e) Discutir e votar as propostas da direcção;
- f) Fiscalizar os actos da direcção.
- g) Deliberar sobre a eventual dissolução do Sindicato.

§ único. Sempre que a direcção seja destituída, o Sindicato será gerido por uma comissão de trabalhadores até à realização de novas eleições, as quais devem efectivar-se no prazo de um mês.

### ARTIGO 28.º

A assembleia geral reúne ordinariamente na primeira quinzena de Dezembro, para a eleição dos corpos gerentes, e extraordinariamente a pedido da direcção ou de um décimo dos sócios do Sindicato.

### ARTIGO 29.º

As reuniões da assembleia geral serão presididas por membros da direcção ou por mesa a constituir por eleição entre os presentes.

A Direcção: *Duarte Manuel Reis Arruda — Jacinto da Mota Botelho — Francisco Andrade — João Oliveira Jango — Guilherme Bernardo Laranja.*

(Registado nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

## FEDERAÇÃO DOS SIND. DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS

### ESTATUTOS

### CAPÍTULO I

#### Denominação, âmbito e sede

#### ARTIGO 1.º

A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Químicas é a associação sindical constituída pelos sindi-

catos representativos dos que exercem a sua actividade no ramo das indústrias químicas e afins.

#### ARTIGO 2.º

A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

#### ARTIGO 3.º

A Federação tem sede em Lisboa.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais e objectivos

#### ARTIGO 4.º

A Federação luta pela unidade orgânica do movimento sindical, 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 5.º

A Federação reconhece e defende o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

#### ARTIGO 6.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio do movimento sindical, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

2 — A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia sindical, previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro da Federação que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores.

#### ARTIGO 7.º

A Federação desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### ARTIGO 8.º

A Federação combate o princípio corporativo-fascista que nega a luta de classes e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista.

#### ARTIGO 9.º

A Federação 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

A Federação poderá associar-se à CGTP-IN desde que o plenário assim o delibere.

## CAPÍTULO III

### Objectivos e competência

#### ARTIGO 11.º

A Federação tem por objectivo e competência, em especial:

- Coordenar e dinamizar a actividade sindical dos seus associados (ao nível do respectivo sector de actividade);
- Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados;
- Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados;
- Estudar as questões que interessem aos seus associados e procurar soluções para elas;
- Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho;
- Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência política e sindical;

- Fomentar iniciativas em colaboração com outras associações sindicais com vista à formação profissional e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores filiados nos sindicatos associados;
- Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- Participar no controlo de execução do plano económico-social;
- Participar na elaboração de legislação do trabalho;
- Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras;
- Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais.

## CAPÍTULO IV

### Associados

#### ARTIGO 12.º

Têm direito de se filiar na Federação todos os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

#### ARTIGO 13.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado, acompanhado de:

- Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- Exemplar dos estatutos do sindicato;
- Declaração do número de trabalhadores sindicalizados;
- Acta de eleição dos corpos gerentes;
- Último relatório e contas aprovados.

2 — A filiação torna-se efectiva depois de aprovada pelo plenário.

3 — O sindicato interessado poderá fazer-se representar na reunião do plenário que apreciará o pedido de filiação usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

#### ARTIGO 14.º

São direitos dos associados:

- Eleger e destituir os corpos gerentes ou quaisquer órgãos da Federação, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- Participar activamente na vida da Federação, nomeadamente nas reuniões do plenário requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- Ser informado regularmente de toda a actividade desenvolvida pela Federação.

#### ARTIGO 15.º

São deveres dos associados:

- Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- Fazer toda a propaganda possível dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- Divulgar as publicações da Federação;
- Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos presentes estatutos;
- Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer alteração;

- h) Enviar, anualmente, ao secretariado, no prazo de quinze dias após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;
- i) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo sob todas as formas as forças contra-revolucionárias, com vista à construção de uma sociedade sem classes.

#### ARTIGO 16.º

1 — Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente por período igual a seis meses;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por período igual a seis meses;
- c) Forem punidos com pena de expulsão;
- d) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução.

2 — Os associados que se retirarem ao abrigo da alínea a) do número anterior ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotizações calculadas com base na média dos últimos seis meses.

#### ARTIGO 17.º

Os associados 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 plenário e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

### CAPÍTULO V

#### Corpos gerentes

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### ARTIGO 18.º

Os corpos gerentes da Federação são:

- a) Plenário;
- b) Secretariado.

#### ARTIGO 19.º

Os membros do secretariado são eleitos pelo plenário.

#### ARTIGO 20.º

A duração do mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### ARTIGO 21.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que por motivo de desempenho das suas funções sindicais ao serviço da Federação percam toda ou parte das remunerações do seu trabalho profissional têm direito ao reembolso pela Federação das importâncias correspondentes, bem como das despesas efectuadas em representação da Federação.

#### ARTIGO 22.º

1 — Os membros do secretariado podem ser destituídos pelo plenário que haja sido convocado expressamente para esse efeito, desde que por votação da maioria dos sindicatos representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores filiados nos sindicatos presentes.

2 — O plenário que destituir, pelo menos, 50 % dos membros do secretariado elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros, a quem incumbirá convocar novas eleições, no prazo máximo de noventa dias.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número anterior, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do secretariado.

### SECÇÃO II

#### Plenário

#### ARTIGO 23.º

1 — O plenário é constituído por todos os sindicatos federados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Poderão participar no plenário sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos federados, que deverão também definir a forma dessa participação.

3 — A representação de cada sindicato caberá aos respectivos corpos gerentes ou a delegar por si mandatados que em caso algum poderão ser funcionários do sindicato.

4 — Nas reuniões do plenário cada sindicato federado apenas poderá estar representado por três elementos.

#### ARTIGO 24.º

Compete ao plenário:

- a) Definir a linha de orientação da actividade da Federação;
- b) Aprovar os estatutos, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Aprovar o regulamento eleitoral;
- d) Eleger e destituir os membros do secretariado;
- e) Deliberar a celebração de convenções colectivas de trabalho;
- f) Aprovar anualmente o relatório e contas, bem como o orçamento apresentados pelo secretariado;
- g) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- h) Aprovar os pedidos de filiação;
- i) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- j) Apreçar a actuação do secretariado ou dos seus membros;
- k) Deliberar sobre a dissolução da Federação e forma de liquidação do seu património;
- l) Deliberar sobre a integração e fusão da Federação;
- m) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados.

#### ARTIGO 25.º

1 — O plenário reunirá, em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para executar as atribuições previstas na alínea f) do artigo 24.º;
- b) Trienalmente para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um oitavo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

#### ARTIGO 26.º

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado, por meio de carta registada, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Nos casos em que as reuniões do plenário sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), i) e j) do artigo 24.º a antecedência mínima é de trinta dias.

3 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

#### ARTIGO 27.º

As reuniões do plenário têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sindicatos federados.

#### ARTIGO 28.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sindicatos, nos termos da alínea c) do artigo 25.º, só se realizarão com a presença dos sindicatos requerentes.

2 — Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os sindicatos requerentes, estes perdem o direito de convocar novo plenário antes de decorridos dois meses sobre a data da reunião não realizada.

#### ARTIGO 29.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos, salvo disposição em contrário.

2 — A votação será por sindicatos e exprimirá a vontade colectiva dos seus delegados.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados nos sindicatos federados, correspondendo a cada 1000 trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 500 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

4 — Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

5 — No caso de empate proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião do plenário.

#### ARTIGO 30.º

A mesa do plenário é constituída pelo secretariado, que escolherá de entre si quem presidirá.

### SECÇÃO III

#### Secretariado

#### ARTIGO 31.º

O secretariado da Federação é composto por três membros efectivos e três suplentes.

#### ARTIGO 32.º

O secretariado na sua primeira reunião deverá definir as funções de cada um dos seus membros e, se assim o entender conveniente, eleger de entre os seus membros um secretariado geral.

#### ARTIGO 33.º

1 — O secretariado reúne sempre que necessário e obrigatoriamente, pelo menos, uma vez por mês.

2 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3 — O secretariado só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhe foi confiado.

5 — Estão isentos desta responsabilidade:

a) Os membros do secretariado que não tenham estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução desde que na sessão seguinte e após a leitura da acta da sessão anterior se manifeste em opposição à deliberação tomada;

b) Os membros do secretariado que tenham votado expressamente contra essa resolução.

#### ARTIGO 34.º

Compete ao secretariado dirigir e coordenar a actividade da Federação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações do plenário.

#### ARTIGO 35.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos do secretariado, o seu preenchimento será feito pelo respectivo suplente.

#### ARTIGO 36.º

1 — Para obrigar a Federação em tudo o que não depender da resolução do plenário, são bastantes as assinaturas de, pelo menos, dois membros do secretariado.

2 — O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## CAPÍTULO VI

### Fundos

#### ARTIGO 37.º

Constituem fundos da Federação:

- a) As quotizações dos sindicatos federados;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### ARTIGO 38.º

1 — A quotização de cada associado é de 10 % da sua receita mensal proveniente de quotização.

2 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao último dia do mês seguinte àquele a que respeitar.

#### ARTIGO 39.º

As receitas destinam-se obrigatoriamente ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da Federação.

#### ARTIGO 40.º

1 — O secretariado deverá submeter à aprovação do plenário até 31 de Março de cada ano o relatório e contas referentes ao ano anterior, bem como o orçamento geral para o ano seguinte.

2 — O relatório e contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos sindicatos federados até quinze dias antes da data da realização da reunião do plenário que os apreciará.

## CAPÍTULO VII

### Regime disciplinar

#### ARTIGO 41.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repressão, suspensão até doze meses e expulsão.

#### ARTIGO 42.º

Incorrem na pena de repressão os sindicatos associados que de forma injustificada não cumpram os presentes estatutos.

#### ARTIGO 43.º

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos 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) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

#### ARTIGO 44.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato federado sejam dadas todas as possibilidades de defesa.

#### ARTIGO 45.º

O poder disciplinar será exercido pelo plenário, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito, constituída para o efeito.

## CAPÍTULO VIII

### Alterações aos estatutos

#### ARTIGO 46.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias, em conformidade com o n.º 2 do artigo 26.º

#### ARTIGO 47.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, dois terços dos sindicatos federados.

### CAPÍTULO IX

#### Eleições

#### ARTIGO 48.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros do secretariado.

#### ARTIGO 49.º

1 — As listas de candidaturas para o secretariado serão constituídas pelos membros dos corpos gerentes dos sindicatos federados.

2 — Podem ainda fazer parte das listas de candidatura os membros do secretariado cessante.

#### ARTIGO 50.º

A eleição do secretariado é por voto secreto e directo.

#### ARTIGO 51.º

O processo eleitoral será objecto de um regulamento a aprovar pelo plenário.

### CAPÍTULO X

#### Fusão e dissolução

#### ARTIGO 52.º

A fusão e dissolução da Federação só se verifica por deliberação do plenário expressamente convocado para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias.

#### ARTIGO 53.º

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovadas pelo plenário pela maioria dos sindicatos e que representem, pelo menos, dois terços dos trabalhadores filiados nos sindicatos presentes.

#### ARTIGO 54.º

O plenário que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens da Federação ser distribuídos pelos associados.

### CAPÍTULO XI

#### Símbolo e bandeira

#### ARTIGO 55.º

A Federação adopta como símbolo ... (proposta a vir das direcções e a enviar para os delegados sindicais).

#### ARTIGO 56.º

A bandeira da Federação integra o símbolo ...

### CAPÍTULO XII

#### Disposições transitórias

#### ARTIGO 57.º

1 — As primeiras eleições que se realizarem após a aprovação dos presentes estatutos terão lugar no prazo máximo de sessenta dias, a contar da data da sua publicação.

2 — A Federação será dirigida, até à posse do primeiro secretariado eleito, por uma comissão directiva instaladora, constituída por um representante de cada sindicato filiado, indicado pelas respectivas direcções.

3 — O plenário estabelecerá o montante de encargos a suportar por cada sindicato filiado na fase de organização da Federação.

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

## ALTERAÇÕES

### SINDICATO DOS ELECTRICISTAS DO NORTE

#### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

Os artigos abaixo indicados passam a ter a seguinte redacção:

#### ARTIGO 2.º

1 — A sede do Sindicato é no Porto.

2 — Por decisão da direcção, ouvidos os sócios da respectiva área, o Sindicato poderá criar e extinguir delegações.

3 — Por decisão da assembleia geral, especialmente convocada para o efeito, o Sindicato pode criar secções que se regerão por regulamento a aprovar em assembleia geral do Sindicato.

4 — Cada delegação será gerida por uma direcção composta por sete elementos, eleitos pelos trabalhadores da respectiva área.

5 — No prazo máximo de sessenta dias após a eleição dos corpos gerentes do Sindicato terão de se efectuar eleições nas delegações.

6 — São atribuições das delegações:

- Levar a cabo acção de apoio aos sócios da respectiva área e desenvolver a actividade sindical com vista a elevar a consciência da classe dos trabalhadores;
- Estabelecer a integração dos sócios nas actividades do Sindicato e uma ligação constante entre os sócios e os órgãos do Sindicato;

- c) Manter a direcção do Sindicato perfeitamente informada da situação e dos problemas específicos dos sócios da respectiva área;
- d) As delegações nomearão um entre os seus membros para participar nas reuniões da direcção, mas sem direito de voto.

7 — As delegações só por intermédio da direcção do Sindicato poderão usar os direitos de representação e os restantes direitos que a lei ou os estatutos conferem.

8 — As despesas das delegações serão a cargo do Sindicato.

#### ARTIGO 8.º

O Sindicato adere:

- a) A federação que integre os Sindicatos dos Electricistas;
- b) A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e às suas estruturas locais e regionais.

#### ARTIGO 9.º

Têm direito a filiar-se no Sindicato dos Trabalhadores das Actividades Eléctricas do Norte todos os trabalhadores por conta de outrem maiores de 14 anos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e exerçam a sua actividade na área geográfica definida no artigo 3.º

#### ARTIGO 16.º

Todos os sócios devem possuir obrigatoriamente cartão de associado, independentemente da obrigatoriedade da carteira profissional, para o exercício da profissão de electricista.

#### ARTIGO 17.º

1 — O cartão de associado será passado pela direcção do Sindicato.

2 — A carteira profissional será passada pela direcção do Sindicato de acordo e nos termos do respectivo regulamento e será visada pelo Ministério do Trabalho.

#### ARTIGO 25.º

Os membros dos corpos gerentes (effectivos e suplentes), são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### ARTIGO 28.º

2 — A assembleia geral que destituir ou aceitar a demissão de mais de 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegará uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respectivos órgãos que hajam sido destituídos ou demitidos.

3 — Se o número dos membros substituídos ou demitidos não atingir a percentagem referida no número anterior, serão automaticamente substituídos pelos suplentes colocados em primeiro lugar na respectiva lista.

#### ARTIGO 37.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por quatro membros effectivos e dois suplentes, sendo um presidente e três secretários.

2 — .....

#### ARTIGO 40.º

A direcção do Sindicato compõe-se de nove elementos effectivos e quatro suplentes, sendo um presidente, dois secretários, um tesoureiro e quatro vogais.

#### ARTIGO 43.º

1 — A direcção reunir-se-á, pelo menos, uma vez por semana e as suas deliberações são tomadas por simples maioria dos votos de todos os membros effectivos, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — .....

#### ARTIGO 46.º

O conselho fiscal compõe-se de três membros effectivos e dois suplentes.

#### ARTIGO 60.º—A

1 — Existirá um secretariado de delegados sindicais composto por um máximo de quinze membros, eleitos em assembleia geral de delegados sindicais.

2 — Os membros do secretariado elegerão entre si um executivo, que coordenará a actividade do secretariado.

3 — O secretariado reunirá ordinariamente duas vezes por mês, com a presença de um elemento designado pela direcção e, extraordinariamente, sempre que convocado pelo executivo ou pela direcção do Sindicato.

#### ARTIGO 60.º—B

1 — São atribuições do secretariado:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais e comissões de delegados sindicais;
- b) Estabelecer uma constante ligação entre os delegados sindicais e os corpos gerentes do Sindicato;
- c) Dinamizar a actividade sindical com vista a elevar a consciência da classe dos trabalhadores e reforçar a unidade dos trabalhadores à volta do seu organismo de classe (o Sindicato).

Porto, 6 de Outubro de 1977.

Pela Direcção:

(Assinatura ilegível.)

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

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

## CONSTITUIÇÃO

### ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE SAÚDE, EM CUIDADOS PROGRESSIVOS

#### ESTATUTOS

#### CAPÍTULO I

##### ARTIGO 1.º

(Denominação, duração e sede)

É constituída a Associação Nacional dos Estabelecimentos de Saúde, em Cuidados Progressivos, nos termos aplicáveis na lei, com início na presente data, para vigorar por tempo indeterminado e sem fins lucrativos.

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

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

##### ARTIGO 2.º

(Âmbito de representação)

1 — A Associação é constituída por todas as entidades patronais, singulares ou colectivas, que nela se inscrevam e que no território metropolitano e insular exerçam ou venham a exercer a actividade privada de saúde, respeitante a qualquer escalão de cuidados progressivos.

2 — Consideram-se incluídas no âmbito desta Associação actividades exercidas em todos os estabelecimentos que prestem quaisquer cuidados de saúde, nomeadamente destinados ao diagnóstico, cura e tratamento de doentes, acidentados e convalescentes, repouso e gerontologia.

3 — Cada actividade distinta criará a sua secção completamente compartimentada.

##### ARTIGO 3.º

(Objecto e competência)

A Associação tem por objecto a defesa dos interesses e direitos de todos os associados, competindo-lhe, para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico, moral e social, designadamente:

- a) Definir as linhas gerais de actuação, na defesa dos interesses dos seus associados, bem como no exercício comum dos respectivos direitos e obrigações, não perdendo de vista o grau de subordinação à problemática da saúde pública integral;
- b) Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades para a solução dos problemas sócio-económicos de saúde e fiscais do sector;
- c) Estudar e propor a definição de normas para melhorar tanto a instalação e funcionamento como a cooperação integrada das unidades privadas abrangidas, nomeadamente quanto a condições de oferecimento de serviços, de trabalho e de segurança;
- d) Representar junto da Administração Pública e das entidades privadas nacionais e estrangeiras, sempre que se torne necessário e conveniente para os interesses económico-financeiros, morais, sociais e jurídicos dos associados;

- e) Definir com os associados serviços destinados a apoiar e incentivar o desenvolvimento do respectivo sector da actividade, bem como a possibilidade de oferecimento de serviços de saúde nocturnos e nos fins de semana por turnos;
- f) Estabelecer com organismos públicos e entidades particulares acordos de prestação de serviços e de cooperação condignos, quer economicamente, quer na qualidade, em esquemas de seguros sociais existentes;
- g) Representar os associados ou informá-los e orientá-los em questões que se suscitem em matéria de relações de trabalho, dando-lhes, sempre que solicitado, apoio técnico ou de qualquer outra natureza;
- h) Representar os associados, dependente de contactos amadados com a massa associativa, na negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho;
- i) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para as secções;
- j) Adotar e propor medidas e normas que possam concorrer para a redução dos custos dos serviços e melhorar as condições de exercício da actividade;
- l) Desempenhar, em geral, quaisquer outras funções de interesse para as secções.

#### CAPÍTULO II

##### Associados

##### ARTIGO 4.º

(Admissão)

1 — A admissão é da competência da direcção.

2 — As entidades que pretendam ser admitidas apresentarão, em boletim adequado, o seu pedido de ingresso na Associação.

3 — Os pedidos serão instruídos com os elementos necessários à identificação da pessoa singular ou colectiva e comprovativos do exercício efectivo da actividade ou actividades referidas no artigo 2.º

4 — As entidades deverão indicar a pessoa ou pessoas que as representarão permanentemente junto da Associação. Na falta dessa indicação, só poderão ser representadas pelos seus administradores ou gerentes, no caso de sociedade, ou directamente pelos proprietários, nos restantes casos.

##### ARTIGO 5.º

(Direitos)

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no n.º 2 do artigo 15.º;

- d) Apresentar à Associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins da mesma e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses dos associados;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços nas condições definidas pela direcção;
- f) Considerar-se desvinculados de quaisquer obrigações a que estiverem sujeitos, desde que possam e queiram tornar-se membros desta Associação;
- g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias que a Associação proporcionar.

#### ARTIGO 6.º

##### (Deveres)

São deveres dos associados:

- a) Participar na vida e gestão administrativa da Associação;
- b) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que visem o desenvolvimento e o prestígio da Associação, assim como a realização dos seus fins;
- c) Cumprir as determinações dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos;
- d) Satisfazer os encargos financeiros que lhes couberem, de harmonia com o que for estabelecido pela assembleia geral para verba de jónia e quotas.

#### ARTIGO 7.º

##### (Perda da qualidade de associado)

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem declaradamente de exercer a actividade;
- b) Os que vierem a ser excluídos da Associação por motivos disciplinares;
- c) Os que deixarem de satisfazer por um período superior a três meses os encargos financeiros a que se refere a alínea d) do artigo anterior, desde que não regularizem os mesmos no prazo de dez dias contados a partir da notificação da falta de pagamento.

2 — No caso referido na alínea b) do número anterior cabe recurso para a assembleia geral.

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

4 — Em qualquer das hipóteses referidas no n.º 1, as contribuições financeiras dos associados manter-se-ão por um período de três meses a partir da data da comunicação da perda da qualidade de associado.

### CAPÍTULO III

#### Regime disciplinar

#### ARTIGO 8.º

##### (Infracções disciplinares)

1 — Constitui infracção disciplinar, e como tal punível nos termos deste artigo, o não cumprimento de qualquer dos deveres referidos no artigo 6.º

2 — Compete ao conselho disciplinar a apreciação e sanção das infracções disciplinares.

3 — Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo não inferior a dez dias para apresentar a sua defesa.

4 — Das deliberações da direcção em matéria disciplinar cabe recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais comuns, nos termos gerais do direito.

#### ARTIGO 9.º

##### (Sanções)

1 — As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa até 20 000\$;
- d) Suspensão temporária;
- e) Expulsão.

### CAPÍTULO IV

#### Estrutura, órgãos e eleições

#### SECÇÃO I

##### Órgãos associativos

#### ARTIGO 10.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho disciplinar.

#### ARTIGO 11.º

##### (Mandato)

O mandato dos órgãos associativos é de três anos, não sendo permitida a reeleição para o mesmo órgão por mais de dois mandatos consecutivos.

#### ARTIGO 12.º

##### (Forma de exercício)

1 — A retribuição do exercício dos cargos sociais ficará a ser definida pela assembleia geral, podendo sempre os seus membros ser reembolsados de despesas que, por via deles, efectuarem, desde que devidamente documentadas e de acordo com as verbas orçamentadas para esse fim.

2 — Em qualquer dos órgãos associativos cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de desempate.

3 — Os órgãos associativos podem ser destituídos, no todo ou em parte, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, a requerimento de, pelo menos, 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

4 — A mesma assembleia que deliberou nos termos do número anterior decidirá a substituição dos respectivos órgãos ou dos elementos destituídos.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### ARTIGO 13.º

##### (Composição)

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — Incumbe ao presidente ou, na ausência deste ou impedimento, ao 1.º secretário convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente.

#### ARTIGO 14.º

##### (Competência)

Compete à assembleia geral, como soberana:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção, o conselho fiscal e o conselho disciplinar;
- b) Aprovar os regulamentos gerais da Associação;
- c) Fixar as jónias e quotas a pagar pelos sócios;
- d) Apreciar os relatórios e contas e o parecer do conselho fiscal, bem como quaisquer outros actos e propostas que lhe sejam submetidos, nomeadamente no que respeita à contratação colectiva e demais relações de trabalho, que nunca serão vinculativas para os associados sem que, a par e passo, estas tiverem a aprovação da respectiva assembleia geral extraordinária;
- e) Deliberar sobre os recursos para ela interpostos;
- f) Exercer todas as funções que lhe estejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos;
- g) Resolver os casos omissos e as dúvidas dos diplomas normativos aplicáveis à Associação.



## ARTIGO 15.º

(Reuniões)

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente no mês de Março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção relativos à gerência do ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2 — Extraordinariamente, a assembleia reunirá a pedido da direcção, do conselho fiscal, do conselho disciplinar ou a pedido fundamentado e subscrito por mais de 10 % dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

## ARTIGO 16.º

(Convocatórias)

1 — A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso-postal, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de dez dias, e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem do dia.

2 — Em caso de extrema urgência, poderá a assembleia ser convocada em prazo inferior ao mencionado no número anterior por aviso postal.

3 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

## ARTIGO 17.º

(Funcionamento)

1 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente, pelo menos, metade dos sócios; meia hora mais tarde funcionará seja qual for o número de sócios presentes ou representados.

2 — Tratando-se de reunião extraordinária requerida pelos sócios, só poderá funcionar se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

## ARTIGO 18.º

(Deliberações)

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos sócios presentes.

1 — Cada associado tem direito apenas a um voto.

## SECÇÃO III

### Direcção

## ARTIGO 19.º

(Composição)

A direcção é composta por três membros eleitos pela assembleia geral, bem como por cada presidente de secção, que é membro por inerência das suas funções (ou escolhido nos termos do clausulado).

§ único. A direcção compete na sua primeira reunião geral definir as atribuições do presidente, secretário, tesoureiro e vogais e ainda administrador-delegado.

## ARTIGO 20.º

(Competência)

Compete à direcção:

- Gerir a Associação;
- Representar a Associação em juízo e fora dele;
- Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- Elaborar projectos de regulamentos necessários ao funcionamento e prossecução dos fins da Associação;
- Elaborar anualmente os orçamentos, os relatórios e as contas de gerência;

g) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias, nomeadamente sobre os encargos financeiros a satisfazer pelos associados;

h) Tomar todas as resoluções que forem julgadas necessárias à eficaz aplicação dos contratos colectivos de secção e demais relações de trabalho, depois de devidamente credenciada para essa finalidade por assembleia geral, que lhe demarcará os parâmetros em que poderá negociar;

i) Dar parecer sobre os regulamentos privativos das secções;

j) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respectivo sector da actividade.

## ARTIGO 21.º

(Reuniões)

1 — A direcção reunirá, pelo menos, duas vezes por mês ou sempre que for convocada pelo seu presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

## ARTIGO 22.º

Para obrigar a Associação em todos os actos são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas obrigatoriamente a do presidente ou vice-presidente.

§ único. Para a movimentação de fundos é bastante e suficiente a assinatura do tesoureiro com a do presidente da direcção, ou vice-presidente ou administrador-delegado, sendo sempre indispensável a assinatura do tesoureiro.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

## ARTIGO 23.º

(Composição e funcionamento)

1 — O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais efectivos e dois suplentes.

2 — O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo presidente ou por dois dos seus membros ou a pedido da direcção e obrigatoriamente uma vez por trimestre.

3 — O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos da Associação, a competência legalmente atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

## SECÇÃO V

## ARTIGO 24.º

O conselho disciplinar será constituído por um número de cinco membros a eleger pela assembleia geral.

§ único. O conselho disciplinar poderá, sempre que o entender necessário, designar comissões de inquérito.

## ARTIGO 25.º

Ao conselho disciplinar compete a orientação dos processos disciplinares, bem como a resolução dos diferendos entre os vários órgãos da Associação e entre estes e os associados.

## SECÇÃO VI

## ARTIGO 26.º

(Constituição e extinção)

1 — Os associados agrupar-se-ão em secções segundo o escalão diferenciado de actividade exercida.

2 — A criação de secções compete à assembleia geral, sob proposta fundamentada da direcção ou a pedido dos interessados.

3 — A extinção de qualquer secção competirá à assembleia geral, sob proposta da assembleia da respectiva secção.

4 — Além de outras que futuramente possam vir a ser instituídas, consideram-se desde já existentes as seguintes secções:

- 1) Postos de enfermagem;
- 2) Centros médicos;
- 3) Centros médicos de urgência.

5 — Todo o associado deverá inscrever-se nas diversas secções que corresponderem à sua ou suas actividades.

6 — As secções actuarão exclusivamente no âmbito dos objectivos estatutários da Associação e reger-se-ão por regulamentos privativos, elaborados pela respectiva mesa de secção e depois de aprovados pela assembleia de secção, após a obtenção de parecer favorável da direcção.

§ único. Um associado não pode cumulativamente exercer função directiva em mais de uma secção.

#### ARTIGO 27.º

(Mesa das secções)

1 — Cada secção é dirigida por uma mesa directiva constituída por um presidente, que a representará, e por dois vogais.

2 — Os membros da mesa serão eleitos em assembleia só dos associados inscritos na secção.

§ único. Cada associado não tem direito a mais de um voto na eleição para qualquer dos órgãos sociais gerais.

#### ARTIGO 28.º

(Competência das secções)

1 — A competência das secções será definida nos regulamentos a que se refere o n.º 6 do artigo 26.º

2 — As secções só por intermédio da direcção poderão usar do respectivo direito de representação.

### SECÇÃO VII

#### Eleições

#### ARTIGO 29.º

(Processo eleitoral)

1 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, para a direcção, para o conselho fiscal, para o conselho disciplinar e para as mesas de secções, especificando os cargos a desempenhar.

2 — As listas de candidaturas para os órgãos associativos podem ser propostas pela direcção ou por um mínimo de vinte associados e enviadas ao presidente da assembleia geral.

§ único. Um associado não pode ser eleito para mais de um órgão associativo simultaneamente.

### CAPÍTULO V

#### Regime financeiro

#### ARTIGO 30.º

Constituem receitas da Associação:

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

#### ARTIGO 31.º

A vida financeira e a gestão da Associação no seu conjunto ficam subordinadas a orçamento previsional anual, a aprovar pela assembleia geral.

#### ARTIGO 32.º

(Relatório, balanço e contas anuais)

A direcção elaborará, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral até 31 de Março seguinte, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o relatório, balanço e contas de cada exercício.

#### ARTIGO 33.º

(Reservas)

1 — O saldo da conta de gerência de cada exercício será aplicado nos termos seguintes:

- a) 10 % para reserva obrigatória;
- b) O restante para os fins associativos que a assembleia geral determinar.

2 — A reserva obrigatória só poderá ser movimentada com autorização da assembleia geral.

### CAPÍTULO VI

#### Disposições gerais

#### ARTIGO 34.º

(Alteração dos estatutos)

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de dois terços dos votos correspondentes aos associados presentes em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

#### ARTIGO 35.º

(Fusão ou integração)

Mediante deliberação favorável da maioria de dois terços dos votos correspondentes aos associados presentes em reunião da assembleia geral, é permitida a fusão ou integração da Associação noutras instituições, bem como a absorção destas na Associação.

#### ARTIGO 36.º

(Dissolução e liquidação)

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias e aprovada por maioria de três quartos dos votos dos associados presentes.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições finais e transitórias

#### ARTIGO 37.º

Os membros dos órgãos sociais manter-se-ão nos seus cargos em pleno exercício até à eleição e posse dos novos membros, ainda que o prazo dos respectivos mandatos já tenha findado.

#### ARTIGO 38.º

Para as questões emergentes destes estatutos e das operações e actividades que a associação realizar, tudo considerado no sentido mais amplo, é escolhido o foro da comarca de Lisboa, com exclusão de qualquer outro.

#### ARTIGO 39.º

Fica convocada uma assembleia geral extraordinária, que reunirá após a celebração da escritura que consignará os presentes estatutos, a fim de proceder à eleição da respectiva mesa, dos membros da direcção, do conselho fiscal e do conselho disciplinar para o mandato correspondente ao triénio 1977-1980.

§ único. Para essa assembleia geral são dispensadas quaisquer formalidades de convocação.

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

# ALTERAÇÕES

## ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

### ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS INDUSTRIAIS DE CALÇADO, COMPONENTES E ARTIGOS DE PELE E SEUS SUCEDÂNEOS (APICCAPS)

#### CAPÍTULO I

##### Denominação, sede, âmbito e fins da Associação

###### ARTIGO 1.º

###### Designação e natureza

1 — A Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos, designada em abreviatura por Apiccaps, é uma associação patronal e, como tal, tem por objectivo defender e promover os interesses empresariais dos sectores da actividade que representa nos termos destes estatutos.

2 — A Apiccaps resulta da fusão da Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado e da Associação Portuguesa dos Industriais de Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e associa também os industriais de componentes anteriormente sem representação associativa.

###### ARTIGO 2.º

###### Área e sede

1 — A Apiccaps tem a sua sede no Porto e exerce a sua acção em todo o território nacional.

2 — A Apiccaps poderá transferir a sua sede e abrir delegações ou outras formas de representação ou associação delegada a âmbito regional, mediante deliberação da assembleia geral.

###### ARTIGO 3.º

###### Âmbito

A Apiccaps é constituída pelas empresas que se dediquem ao fabrico de calçado, bolsas de mão, luvas, marroquinaria, artigos de viagem, material de protecção e segurança e de desportos, correaria e componentes para essas indústrias, devidamente inscritas.

###### ARTIGO 4.º

###### Atribuições

São atribuições da Apiccaps:

- a) Promover a defesa dos legítimos direitos e interesses das empresas associadas;
- b) Representar as actividades associadas junto das entidades públicas, parapúblicas e sindicais, nacionais, estrangeiras ou internacionais;
- c) Desenvolver o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros, para o exercício de direitos e obrigações comuns;
- d) Organizar serviços técnicos de estudo e informação, destinados a apoiar e a incentivar o desenvolvimento e progresso geral da actividade dos associados;
- e) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- f) Estabelecer formas de diálogo com as associações sindicais, em ordem à resolução dos problemas de trabalho;
- g) Cooperar com a Administração Pública no desenvolvimento sócio-económico dos sectores que representa;
- h) Em geral, desempenhar quaisquer outras funções ou lançar acções e iniciativas de interesse para as empresas associadas, no âmbito das leis em vigor.

#### CAPÍTULO II

##### Dos sócios

###### ARTIGO 5.º

###### Qualidade dos sócios

Podem filiar-se na Associação as pessoas individuais ou colectivas de direito privado, titulares de empresas que exerçam de uma forma efectiva as modalidades industriais a que se refere o artigo 3.º

###### ARTIGO 6.º

###### Admissão do sócio

1 — A admissão dos sócios é da competência da direcção.  
2 — O pedido de admissão deve ser dirigido, por escrito, à direcção e indicar expressamente:

- a) Actividades exercidas pelo candidato;
- b) Número de trabalhadores ao seu serviço;
- c) Se é ou não exportador.

###### ARTIGO 7.º

###### Recusa da admissão

1 — A recusa de admissão somente pode ser fundamentada em:

- a) Não enquadramento da actividade exercida pela empresa no âmbito e na categoria da Associação;
- b) As circunstâncias que podem justificar a exclusão dos sócios.

2 — Da decisão que admitiu ou recusou a inscrição cabe recurso para o tribunal judicial da sede da Associação, a interpor pelo interessado ou por qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos, no prazo de quinze dias.

###### ARTIGO 8.º

###### Direitos e deveres dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

- a) Solicitar a convocação da assembleia geral, nos termos prescritos nestes estatutos;
- b) Apresentar as propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários e participar em todas as discussões e votações na assembleia geral;
- c) Eleger e ser eleito para os cargos sociais;
- d) Recorrer para a assembleia geral dos actos da direcção;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços;
- f) Retirar-se a todo o tempo da Associação, sem prejuízo do pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;
- g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias concedidos pela Associação.

2 — São deveres dos sócios:

- a) Cooperar nos trabalhos da Associação e contribuir para a realização dos seus objectivos;
- b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;
- c) Exercer os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa justificada;

- d) Observar e respeitar todas as deliberações da assembleia geral e restantes órgãos associativos em conformidade com a lei e os estatutos, sem prejuízo dos seus direitos e garantias, no quadro das leis em vigor;
- e) Não praticar actos contrários aos objectivos da Associação ou que possam afectar o seu prestígio;
- f) Fornecer os dados estatísticos que lhes sejam solicitados ou quaisquer outros dados que não possam considerar-se confidenciais e sejam necessários para estudos ou trabalhos de interesse para o sector;
- g) Sujeitar-se ao poder disciplinar da Associação;
- h) Pagar a jóia, quotas e taxas que sejam fixadas.

#### ARTIGO 9.º

##### Suspensão da qualidade de sócio

- 1 — Fica suspenso dos seus direitos o sócio que tiver seis meses de quotas em atraso à Associação.
- 2 — Para tanto, a direcção deverá avisá-lo dessa situação por carta registada com aviso de recepção.
- 3 — Decorrido um mês após a data da carta registada com aviso de recepção, se o sócio não justificar a falta de pagamento ou não regularizar a sua situação, incumbe à direcção a organização de um processo sumário, que constará apenas das diligências efectuadas para regularizar a situação.
- 4 — No caso previsto no número anterior, a direcção, sob parecer favorável do conselho fiscal e mediante motivo fundamentado, poderá conceder prazos para a amortização das quotas em dívida ou redução da quotização em atraso, consoante a razão justificativa apresentada.

#### ARTIGO 10.º

##### Exclusão de sócio

- 1 — Serão excluídos de sócios:
  - a) Os que deixarem de exercer qualquer das actividades incluídas no âmbito e categoria da Associação;
  - b) Os que forem condenados por decisão judicial com trânsito em julgado por actos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude directamente relacionada com o exercício da sua indústria;
  - c) Os que tiverem mais de doze meses de quotização em atraso.
- 2 — No caso a que se refere a alínea c) do número anterior, o processo será constituído apenas pelas tentativas feitas pela Associação para regularizar a situação do associado.
- 3 — Salvo o disposto no número anterior, nenhum sócio poderá ser excluído da Associação sem que seja previamente ouvido em processo de inquérito elaborado para o efeito.

### CAPÍTULO III

#### Regime disciplinar

#### ARTIGO 11.º

##### Disciplina

- 1 — Constitui infracção disciplinar punível nos termos deste capítulo o não cumprimento por parte dos sócios de qualquer dos deveres referidos no n.º 2 do artigo 8.º
- 2 — Compete à direcção o julgamento das infracções disciplinares, cabendo recurso das respectivas deliberações para o tribunal judicial.
- 3 — Não poderá ser aplicada qualquer sanção sem prévia organização de um processo disciplinar, do qual conste, pelo menos, uma nota de culpa e a audição das testemunhas arroladas, até ao limite máximo de cinco por cada facto, além dos outros elementos de prova previstos na lei.

#### ARTIGO 12.º

##### Sanções

- 1 — As infracções disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:
  - a) Advertência;
  - b) Multa até ao montante de seis meses de quotização;
  - c) Demissão de sócio.

2 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior, salvo os casos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 10.º, só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres de sócio.

### CAPÍTULO IV

#### Dos órgãos sociais

#### SECÇÃO I

#### Mandato, duração e eleição

#### ARTIGO 13.º

##### Tipos de órgãos

Os órgãos sociais da Apiccaps são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

#### ARTIGO 14.º

##### Duração do mandato

- 1 — O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal tem a duração de três anos.
- 2 — Este mandato pode terminar através de uma moção aprovada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência prevista no n.º 2 do artigo 26.º, ou em assembleia geral em que esteja presente a maioria absoluta de votos possíveis numa assembleia geral.
- 3 — Destituídos os corpos gerentes, a assembleia deve nomear, na mesma sessão, uma comissão directiva composta por sete membros, que assegurará o funcionamento da Associação e promoverá novas eleições no prazo máximo de trinta dias.

#### ARTIGO 15.º

##### Reeleição

- 1 — Nenhuma empresa pode ser eleita para mais do que um cargo social.
- 2 — O mandato pode ser renovado, global ou individualmente, através de nova eleição.

#### ARTIGO 16.º

##### Exercício do cargo

- 1 — Nenhum cargo directivo é remunerado.
- 2 — Só podem exercer cargos sociais na Associação os empresários que exerçam a actividade em seu nome e os gerentes ou administradores das sociedades, enquanto o forem.
- 3 — Em caso algum o representante da empresa pode ser substituído no cargo social para que foi eleito por outro da mesma empresa.

#### ARTIGO 17.º

##### Escusa

São motivos de escusa do exercício de cargos sociais a idade superior a 60 anos e a doença prolongada e o desempenho de funções no mandato anterior.

#### ARTIGO 18.º

##### Data de eleições

As eleições têm lugar, em princípio, no mês de Dezembro e são precedidas de avisos convocatórios afixados com uma antecedência não inferior a oito dias na sede da Associação e nos termos do n.º 2 do artigo 26.º

#### ARTIGO 19.º

##### Mesa eleitoral

- 1 — A mesa eleitoral é constituída pela mesa da assembleia geral, que funcionará como escrutinador.

2 — Na mesa têm assento representantes de cada uma das listas sujeitas a sufrágio, como fiscalizadores.

3 — Podem abrir-se secções de voto nas localidades principais, mediante regulamento próprio.

#### ARTIGO 20.º

##### Voto por correspondência

1 — Os sócios de fora do âmbito da sede da Associação podem votar por correspondência, através de carta dirigida ao presidente da mesa, na qual será incluído um envelope fechado com o voto.

2 — A carta deve dar entrada na Associação até ao dia anterior ao da eleição.

#### ARTIGO 21.º

##### Voto por procuração

1 — É também admissível o voto por procuração.

2 — Para esse efeito, o sócio deverá passar credencial, com a assinatura reconhecida pelo notário (em nome individual ou como sócio gerente ou administrador, consoante o tipo de empresa), ao sócio a quem confere a representação.

3 — Nenhum sócio pode receber mais do que duas representações (além da sua).

### SECÇÃO II

#### Da assembleia geral

#### ARTIGO 22.º

##### Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2 — O funcionamento da assembleia geral é dirigido e coordenado pela mesa da assembleia geral, constituída por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

3 — Haverá, também, dois secretários suplentes.

#### ARTIGO 23.º

##### Funções

1 — Ao presidente incumbe convocar a assembleia e dirigir os trabalhos das sessões, dar posse aos corpos gerentes eleitos, assinar o expediente da mesa e rubricar os livros da Associação.

2 — Aos secretários incumbe auxiliar o presidente nas suas funções.

3 — Em caso de falta ou impedimento de qualquer dos membros, o 1.º secretário substitui o presidente, o 2.º secretário o 1.º e os suplentes os secretários, pela respectiva ordem.

#### ARTIGO 24.º

##### Atribuições da assembleia geral

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar e votar o relatório e contas da direcção;
- c) Fixar a tabela de quotas e jóias;
- d) Autorizar a alienação de bens imóveis da Associação ou a constituição sobre eles de garantias reais;
- e) Deliberar sobre as alterações estatutárias e sobre a dissolução ou transformação da Associação;
- f) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos que lhe sejam propostos, nos termos destes estatutos e da lei.

#### ARTIGO 25.º

##### Sessões

1 — A assembleia geral reúne, ordinariamente, uma vez por ano, até 31 de Março, para apreciação, discussão e votação

do relatório e contas do exercício anterior, e trienalmente, para eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

2 — Reúne extraordinariamente a requerimento da direcção ou do conselho fiscal ou de sócios em número não inferior a cinquenta.

#### ARTIGO 26.º

##### Convocação

1 — A assembleia geral funciona em primeira convocação com a presença da maioria dos votos e meia hora depois com qualquer número.

2 — A convocação da assembleia geral deve ser realizada por aviso-postal, expedido com, pelo menos, oito dias de antecedência, indicando-se o local, dia e hora e a respectiva ordem de trabalhos, salvo para efeitos de alterações estatutárias e eleições em que a antecedência será de quinze dias.

3 — A convocação da assembleia geral deve ser publicada num jornal diário do Porto e outro de Lisboa.

4 — Em casos excepcionais, quando se torne absolutamente imperioso, pode a convocação desrespeitar o disposto no n.º 2, mas a deliberação só é válida e obrigatória se estiverem presentes todos os votos possíveis na assembleia geral ou essa deliberação for confirmada por uma assembleia geral convocada nos termos do n.º 2 deste artigo.

#### ARTIGO 27.º

##### Valor das deliberações

1 — É expressamente proibida a discussão e votação sobre qualquer assunto que não esteja inscrito na ordem do dia.

2 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

3 — A cada empresa cabe o número de votos constantes da tabela de quotas anexa a estes estatutos.

4 — As empresas que não tenham trabalhadores ao seu serviço não podem votar em matéria respeitante a relações de trabalho.

#### ARTIGO 28.º

##### Tipos de votação

1 — As votações são feitas por escrutínio secreto, por levantados ou sentados, podendo ainda ser nominais.

2 — As eleições de corpos gerentes são por escrutínio secreto.

3 — As votações são nominais quando requeridas por qualquer sócio presente e a assembleia o aceite.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### ARTIGO 29.º

##### Composição

1 — A direcção é constituída por treze membros, sendo um presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário, um tesoureiro e três vice-presidentes e dois vogais por cada sector.

2 — O presidente da Associação pertencerá ao sector da indústria de calçado e será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vice-presidente desse sector.

#### ARTIGO 30.º

##### Atribuições da direcção

1 — A direcção é o órgão de gestão permanente da Associação.

2 — Compete-lhe, nomeadamente:

- a) Representar a Associação, em juízo ou fora dele;
- b) Cumprir as deliberações da assembleia geral, tomadas no uso das suas funções legais ou estatutárias;
- c) Propor à assembleia geral e ao conselho fiscal, quando o entender por conveniente, as medidas necessárias à realização integral dos fins da Associação;

- d) Elaborar o relatório anual e apresentá-lo, com as contas e o parecer prévio do conselho fiscal, à apreciação e deliberação da assembleia geral, até 31 de Março do ano seguinte a que respeitam;
- e) Elaborar orçamentos para a Associação e submetê-los à apreciação do conselho fiscal;
- f) Elaborar os regulamentos de estrutura e funcionamento da Associação bem como aprovar os regulamentos estudados e propostas de acção elaborados pelos conselhos de sector;
- g) Organizar os serviços e contratar o pessoal necessário;
- h) Celebrar contratos colectivos de trabalho;
- i) Enviar ao Ministério do Trabalho, anualmente, até 31 de Janeiro, a indicação do número de associados e do número de trabalhadores ao serviço nas empresas representadas;
- j) Aplicar sanções disciplinares e admitir sócios;
- k) Efectuar o reforço de rubricas orçamentárias por transferências de verbas de outras rubricas, dando conhecimento das mesmas em memória descritiva e justificativa ao conselho fiscal;
- m) Cumprir todas as demais normas legais e estatutárias.

3 — Para obrigar a Associação são necessárias as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas a do presidente e, se envolverem pagamentos, a do tesoureiro.

### ARTIGO 31.º

#### Funções específicas dos membros

- 1 — Ao presidente da Associação compete:
  - a) Tomar conhecimento de todo o expediente da Associação;
  - b) A programação das sessões;
  - c) A direcção dos trabalhos nas sessões.
- 2 — Ao secretário compete:
 

Auxiliar o presidente nas suas funções.
- 3 — Ao tesoureiro compete:
 

O visto das contas da Associação e sua movimentação.
- 4 — Aos vice-presidentes compete:
 

A presidência da mesa do seu sector.

### ARTIGO 32.º

#### Reuniões

- 1 — A direcção reúne em sessões restritas e em sessões plenas, ordinária ou extraordinariamente.
- 2 — Por sessões restritas entendem-se as reuniões de presidente, vice-presidentes, secretário e tesoureiro; por sessões plenas, as que integram também os vogais.
- 3 — As sessões restritas têm lugar, em princípio, uma vez por semana; as sessões plenas serão, em princípio, de dois em dois meses.
- 4 — As extraordinárias, restritas ou plenas, têm lugar sempre que convocadas pelo presidente, por sua iniciativa ou a pedido da maioria dos membros da direcção.
- 5 — A direcção só funciona, nas respectivas sessões, com a presença da maioria dos seus membros.

### ARTIGO 33.º

#### Formas das deliberações da direcção

- 1 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes.
- 2 — Nas reuniões da direcção, a cada membro cabe um voto, tendo o presidente, além do seu, voto de desempate.
- 3 — A direcção, ao funcionar em sessões restritas, não pode contrariar as deliberações tomadas em sessões plenas.
- 4 — Qualquer deliberação só pode ser alterada noutra sessão, convocada com oito dias de antecedência ou com a presença da maioria dos membros da sessão em que a deliberação foi tomada.

### ARTIGO 34.º

#### Sectores

- 1 — Haverá três sectores na Associação:
  - a) Calçado;
  - b) Artigos de pele e seus sucedâneos;
  - c) Componentes.
- 2 — Cada sector tem uma mesa constituída por um presidente e dois vogais.
- 3 — A mesa do sector reunirá, em princípio, uma vez por quinzena.

### ARTIGO 35.º

#### Competência da mesa do sector

A mesa do sector compete:

- a) Assegurar a representação e execução dos interesses específicos do sector no quadro interno da Associação ou, externamente, por delegação da direcção;
- b) Apreciar e estudar as propostas a apresentar à direcção e que digam respeito ao seu sector;
- c) Convocar a assembleia do sector para apreciar assuntos específicos, nos termos previstos para a assembleia geral;
- d) Elaborar estudos tendentes a relançar a respectiva actividade e propor a sua execução à direcção;
- e) Colaborar na elaboração de estatísticas e diagnósticos que permitam à direcção ter perfeito conhecimento dos problemas sectoriais;
- f) Proceder com o acordo da direcção e com base nos serviços da Associação a estudos tendentes a projectar as respectivas actividades nos mercados externos, nomeadamente trabalhando em íntima ligação com o Fundo de Fomento de Exportação e o Ministério do Comércio Externo;
- g) Representar, sempre que seja possível e útil, a respectiva actividade em feiras e exposições internacionais de carácter colectivo, podendo delegar essa representação;
- h) Propor à direcção a aplicação de sanções disciplinares aos industriais do respectivo sector que pela sua conduta possam ter deliberadamente contribuído para o mau nome do sector ou utilizem formas de concorrência susceptíveis de serem consideradas ilícitas ou ilegais.

### ARTIGO 36.º

#### Conselho do sector

A assembleia do sector funciona como conselho do sector, competindo-lhe:

- a) Elaborar propostas que digam respeito ao seu sector de actividade;
- b) Nomear a respectiva secção de exportação para funcionar com a mesa do sector;
- c) Promover, em geral, os estudos e medidas de interesse do seu sector e traçar as directrizes a prosseguir, sem prejuízo da política geral da Associação.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

### ARTIGO 37.º

#### Constituição

- 1 — O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um deles presidente e os outros vogais.
- 2 — Será eleito, também, um suplente.

### ARTIGO 38.º

#### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços da tesouraria;

- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da lei e dos presentes estatutos;
- d) Propor à direcção e à assembleia geral as medidas que entender convenientes à consecução dos fins da Associação;
- e) Aprovar os orçamentos elaborados pela direcção.

#### ARTIGO 39.º

##### Reuniões

- 1 — O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário, por convocação do presidente e, pelo menos, uma vez por trimestre.
- 2 — As reuniões são tomadas por maioria de votos, cabendo a cada membro um voto.
- 3 — Na falta ou impedimento de um dos membros efectivos será chamado o suplente.

### SECÇÃO V

#### Secções e delegações

#### ARTIGO 40.º

##### Secções

As secções de exportação serão constituídas por três membros, sendo um deles um dos elementos da mesa do sector.

#### ARTIGO 41.º

##### Delegações

- 1 — A Associação manterá a sua delegação em Lisboa e poderá abrir delegações noutras localidades, mediante deliberação tomada em assembleia geral.
- 2 — As delegações funcionarão mediante regulamento próprio.

### CAPÍTULO V

#### Regime financeiro

#### ARTIGO 42.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### ARTIGO 43.º

##### Receitas

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas dos sócios;
- b) Quaisquer receitas de serviços prestados pela Associação;
- c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

#### ARTIGO 44.º

##### Despesas

As despesas da Associação são as resultantes das instalações e sua utilização, retribuição ao pessoal, remunerações a técnicos, despesas de transporte e alojamento em serviço e, em geral, todos os encargos necessários à prossecução dos fins sociais.

### CAPÍTULO VI

#### Alteração dos estatutos, dissolução e liquidação

#### ARTIGO 45.º

##### Alteração estatutária

A alteração dos estatutos só pode ser efectuada pela assembleia geral convocada para o efeito, com quinze dias de antecedência, nos termos do n.º 2 do artigo 26.º

#### ARTIGO 46.º

##### Dissolução e liquidação

- 1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, que envolva o voto favorável de três quartos do número de votos possíveis em assembleia geral.
- 2 — A assembleia geral que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação e a nomeação da comissão liquidatária.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições gerais e transitórias

#### ARTIGO 47.º

##### Sócios originários

Os actuais sócios da Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado e da Associação Portuguesa dos Industriais de Artigos de Pele e Seus Sucedâneos são considerados sócios originários da Apicaps, sem pagamento de jóia.

#### ARTIGO 48.º

##### Bens

Os fundos e pertenças da Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado e da Associação Portuguesa dos Industriais de Artigos de Pele e Seus Sucedâneos ficam a pertencer à Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos.

#### ARTIGO 49.º

##### Empregados

Os actuais trabalhadores da APIC e da APIAPSS passam, com todos os direitos e regalias, a pertencer ao quadro da Apicaps.

#### ARTIGO 50.º

##### Quotas, jóias e votos

A tabela de quotas e jóia a pagar pelos sócios e número de votos que lhes compete em assembleia geral são os seguintes:

##### Tabela de quotização

	Votos
Até 5 operários — quota de 100\$00 .....	1
De 6 a 10 operários — quota de 200\$00 .....	2
De 11 a 20 operários — quota de 300\$00 .....	3
De 21 a 30 operários — quota de 400\$00 .....	4
De 31 a 40 operários — quota de 500\$00 .....	5
De 41 a 50 operários — quota de 600\$00 .....	6
De 51 a 60 operários — quota de 700\$00 .....	7
De 61 a 70 operários — quota de 800\$00 .....	8
De 71 a 80 operários — quota de 900\$00 .....	9
Mais de 80 operários — quota de 1 000\$00 .....	10

Jóia — Seis vezes a quota fixada.

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

## ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO CONCELHO DO FUNDÃO

### ALTERAÇÃO

O artigo 44.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

A Associação só poderá ser dissolvida pelo voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

## ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS ESTABELECIMENTOS PRIVADOS DE SAÚDE, EM CUIDADOS PROGRESSIVOS

### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

1 — O artigo 1.º dos estatutos desta Associação tem a seguinte redacção:

É constituída a Associação Nacional dos Estabelecimentos Privados de Saúde, em Cuidados Progressivos, nos termos aplicáveis na lei, com início na presente data, para vigorar por tempo indeterminado e sem fins lucrativos.

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

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

2 — O artigo 19.º dos estatutos desta Associação passa a ter a seguinte redacção:

A direcção é composta por três a cinco elementos eleitos em assembleia geral, bem como por cada presidente de secção que é membro por inerência das suas funções

(ou escolhido nos termos do clausulado), sendo o elenco directivo composto por um número ímpar de membros.

3 — O artigo 34.º dos presentes estatutos passa a ter a seguinte redacção:

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos do número de associados presentes, na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

4 — O artigo 36.º, n.º 1, dos estatutos passa a ter a seguinte redacção:

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação expressamente convocada da assembleia geral para o efeito com a antecedência mínima de trinta dias e aprovada por voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

## ASSOCIAÇÃO DE EMPRESAS DE CONSTRUÇÃO E OBRAS PÚBLICAS DO SUL

### ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

#### ARTIGO 20.º

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes e representados.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos e destituição dos corpos gerentes exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3 — A deliberação sobre a dissolução da Associação requer a maioria de três quartos dos votos de todos os associados.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)