

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 12

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade  
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço 397\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 12	P. 677-712	29-MARÇO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

— PE das alterações dos CCT (pessoal fabril/Norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química	679
— PE das alterações do CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	680
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins	681
— PE do AE entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros	681
— Aviso para PE dos CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e várias associações sindicais (administrativos)	682
— Aviso para PE dos CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e várias associações sindicais (trabalhadores fabris)	682

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Empresários de Espectáculos e outras e o Sind. dos Músicos	683
— CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras	694
— CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outra e o SITESC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras	695
— CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Rectificação	697

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. dos Professores da Região Açores — Alteração .....	700
--	-----

#### II — Corpos gerentes:

...

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Corpos gerentes:

...

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Identificação:

— Fosforeira Portuguesa, S. A. ....	711
— Trevira Fibras, S. A. ....	712
— AMTROL — Alfa, Metalomecânica, S. A. ....	712
— Embalagens de Portugal Van Leer, L. <sup>da</sup> .....	712



#### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

#### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações dos CCT (pessoal fabril/Norte) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho (pessoal fabril/Norte) celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1999, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho (pessoal fabril/Norte) celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1999, são estendidas, nos distritos

de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (indústrias de moagem de trigo, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até duas prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Março de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

**PE das alterações do CCT entre a AIC — Assoc. Industrial de Cristalaria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1999, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

2 — São excluídas do âmbito da presente portaria as relações de trabalho abrangidas quer pelos CCT entre a AIC — Associação Industrial de Cristalaria e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outra, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1999, quer pela respectiva PE, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Agosto de 1999.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Junho de 1999, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 15 de Março de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

**PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

Mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 1999, na sequência do qual a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás se opôs à extensão, pretendendo a salvaguarda da regulamentação colectiva específica. Procedeu-se à audiência dos interessados. A citada regulamentação acha-se consubstanciada no CCT e respectivas alterações, celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de Março de 1983. Essa exclusão já decorre do n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelo que não é necessária a sua reafirmação no texto da presente portaria.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, são estendidas, na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam as indústrias de ourivesaria e ou relojoaria/montagem e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica

e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Julho de 1999, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 15 de Março de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

**PE do AE entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros.**

O acordo de empresa celebrado entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999, abrange as relações de trabalho entre a empresa e os trabalhadores filiados nos sindicatos que o outorgaram, mostrando-se conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho nos estabelecimentos da empresa integrados na área e no âmbito da convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1999, na sequência do qual foi deduzida oposição pela então FSIABT — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos, alegando a existência de um processo negocial de revisão do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1990, e até ao momento não concretizado na celebração de convenção colectiva. Como decorre do n.º 4 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a regulamentação colectiva específica não é prejudicada pelas portarias de extensão, pelo que não é necessário a sua reafirmação no texto da portaria.

Assim, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do acordo de empresa celebrado entre a UNICER — União Cervejeira, S. A., e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999, são estendidas aos trabalhadores ao serviço da empresa outorgante das profissões e categorias profissionais nela previstas não filiados nos sindicatos signatários.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as disposições da convenção que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Junho de 1999, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em até nove prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da publicação da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 16 de Março de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

#### Aviso para PE dos CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e várias associações sindicais (administrativos).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, entre a mesma associação patronal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro e ainda entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicados, respectivamente, no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 8 e 9, de 29 de Fevereiro e de 8 de Março, ambos de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

#### Aviso para PE dos CCT entre a APICER — Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica e várias associações sindicais (trabalhadores fabris).

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APICER — Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros e entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2000.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Empresários  
de Espectáculos e outras e o Sind. dos Músicos

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

A presente convenção abrange, por um lado, as empresas filiadas nas associações patronais signatárias e as empresas outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, em regime de contrato de trabalho e representados pelo Sindicato dos Músicos.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelos prazos mínimos legais e até ser substituído por outro, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

2 — A resposta à denúncia deverá ser enviada, por escrito, até um mês após a apresentação da proposta.

3 — As negociações para revisão terão lugar no prazo de 15 dias após o termo do prazo para apresentação da(s) contraproposta(s).

4 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão a partir de 1 de Janeiro de 2000.

## CAPÍTULO II

### Classificação profissional, admissão

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais previstas no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Carteira profissional

As empresas não poderão ter ao seu serviço trabalhadores para cujas profissões é exigida legalmente a posse de carteira profissional ou qualquer outro certificado de aptidão profissional.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é condicionada a um período experimental de três meses, excepto para as orquestras de variedades e concerto cujo período experimental é de seis meses.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Forma de contrato

Os contratos de trabalho serão reduzidos a escrito nos termos da lei.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos com prazo

Os contratos a prazo devem obedecer aos princípios, condições e regras estipulados na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato

O contrato de trabalho cessa nos termos da lei e da presente convenção.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2 — Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração prevista na legislação sobre emprego e desemprego.

## CAPÍTULO III

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1 — O período máximo normal de trabalho é de trinta e nove horas semanais, distribuídas por seis dias, salvo para as orquestras de variedades, e concerto, cujo período máximo é de trinta e seis horas semanais.

2 — Para o cômputo do período de trabalho referido no número anterior contar-se-á também a duração dos ensaios e dos intervalos de descanso prestados nos termos dos n.ºs 3 a 6 da cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — Entre dois períodos de trabalho haverá sempre um intervalo mínimo de duas horas, admitindo-se, no entanto, por acordo das partes, intervalo de duração diferente.

2 — Os intervalos de descanso durante os espectáculos coincidirão com os intervalos dos mesmos.

3 — Os ensaios não poderão ter duração superior a quatro horas, salvo os ensaios gerais, e o trabalhador tem direito, no decurso dos mesmos, aos seguintes períodos de descanso:

Ensaios de duas horas — intervalos de quinze minutos;  
Ensaios de duas horas e trinta minutos — intervalos de vinte minutos;  
Ensaios de três horas — intervalos de vinte e cinco minutos;  
Ensaios de quatro horas — dois intervalos de vinte minutos cada um.

4 — No caso de gravação, haverá um intervalo de quinze minutos nas primeiras três horas e antes do início da quarta hora um descanso de dez minutos.

5 — Na música de dança, por cada meia hora de trabalho haverá quinze minutos de descanso.

6 — Em espectáculos de fado os guitarristas e violistas terão intervalos de quinze minutos entre cada série de actuação do conjunto dos artistas cantantes ou de cinco minutos entre a actuação de cada artista cantante.

7 — Quando o período normal de trabalho se prolongue para além das 2 horas, os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para refeição, excepto em espectáculos de revista e de circo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho diário, salvo em relação ao trabalho prestado no teatro musicado, em que se considera trabalho suplementar o prestado fora do período normal semanal de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

2 — Para cálculo da retribuição horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Obrigações de retomar o trabalho

O trabalhador cujo horário normal se prolongue para além da 1 hora só poderá ser obrigado a retomar o serviço depois de terem decorrido dez horas sobre o termo desse período de trabalho, salvo nos primeiros sete dias de espectáculo de teatro musicado ou quando em digressão, cujo intervalo mínimo será de oito horas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um dia de descanso semanal.

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

3 — O descanso semanal não tem de coincidir com o domingo, mas deverá ser fixado em dia certo.

4 — O dia de descanso na semana do Carnaval, na Semana Santa e semana do Natal poderá ser transferido, em todos os recintos de espectáculos, para a quarta-feira de Cinzas, Sexta-Feira Santa e 24 de Dezembro, respectivamente. A entidade patronal poderá ainda trocar o dia de descanso mais três vezes por ano, desde que avise os trabalhadores com oito dias de antecedência e o descanso se processe dentro dos três dias seguintes ao dia a que têm direito.

5 — Na semana de estreia, em espectáculos de teatro musicado, o trabalhador que não gozar a folga só terá direito, por esse facto, a ser remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a remuneração normal.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá direito a descansar proporcionalmente num dos três dias imediatos, salvo o disposto na cláusula anterior, e será pago com o acréscimo de 100 % sobre a remuneração normal.

2 — O acréscimo será de 200 % se o trabalhador não descansar nos termos do número anterior.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho em feriados

O trabalho prestado nos feriados obrigatórios será pago com o acréscimo de 100 % sobre a remuneração normal.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriados

Para efeitos desta convenção consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;



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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período anual de férias de 30 dias.

2 — O início das férias não poderá recair sobre dia feriado ou de descanso semanal.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se em 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções por força de contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 10 dias consecutivos. Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 meses completos de serviço efectivo.

3 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2 — Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3 — A redução do período de férias, quando tenha lugar, nos termos da lei, por efeito de faltas, não implica redução do subsídio de férias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — 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.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à entidade patronal ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, a apresentar aos trabalhadores até ao dia 31 de Março de cada ano, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, quando os haja.

3 — A entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo o parecer favorável em contrário das entidades referidas no número anterior.

4 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, por mútuo acordo das partes e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a remuneração correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a remuneração correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Não obstante o disposto no n.º 2, fica expressamente entendido que o trabalhador em situação de impedimento prolongado que abranja todo um ano civil não tem direito nem ao respectivo subsídio de férias nem às férias relativas a esse ano.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, logo que possível, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem. Cabe à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula precedente.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato e na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

3 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

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

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

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

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas. A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — No caso de faltas dadas por membros da direcção da associação sindical, a direcção interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 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 pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e

- na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas de exame, em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializados, durante o dia de cada prova;
  - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
  - g) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
  - h) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 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 do 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 32.<sup>a</sup>

##### Prova dos factos alegados para justificação das faltas

1 — Todas as faltas referidas no n.º 2 da cláusula 30.<sup>a</sup> serão justificadas documentalmente pela seguinte forma:

- a) As mencionadas na alínea a), mediante apresentação da certidão de casamento ou respectiva fotocópia;
- b) As mencionadas na alínea b), mediante apresentação da certidão de óbito do familiar ou respectiva fotocópia;
- c) As mencionadas na alínea c), mediante comunicação escrita da associação sindical, instituição de previdência ou comissão de trabalhadores;
- d) As mencionadas na alínea d), mediante apresentação de documento autenticado pelo estabelecimento de ensino, que refira a data ou datas de prestação das provas;
- e) As mencionadas na alínea e):
  - 1) Doença — mediante a apresentação do boletim de baixa e alta dos Serviços Médico-Sociais ou atestado médico;
  - 2) Acidente — mediante a apresentação do boletim de baixa e alta dos serviços clínicos da companhia seguradora;
  - 3) Cumprimento de obrigações legais — mediante declaração escrita da entidade que determina esse cumprimento;

- f) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar, mediante declaração da entidade clínica comprovativa da necessidade de assistência;
- g) As mencionadas na alínea g), mediante comunicação da falta ou pedido de dispensa, com averbamento do despacho da entidade patronal ou de quem, comprovadamente, a represente.

2 — A apresentação da prova da justificação não pode ultrapassar o dia seguinte ao do regresso ao serviço, salvo quanto a certidões oficiais, caso em que ao trabalhador cumpre a sua apresentação logo que possível, usando para o efeito da diligência devida, sob pena de implicar a consideração das faltas como injustificadas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, salvo disposição legal em contrário;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência respectivo;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — No caso das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar; se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas injustificadas

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.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os 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 o início ou reinício de prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição não conta como tempo de serviço para quaisquer regalias previstas nesta convenção excepto no que se refere à antiguidade.

3 — Sempre que a licença se destine a possibilitar a frequência de um estágio ou curso de aperfeiçoamento profissional, a empresa só poderá recusar a sua concessão com motivo fundamentado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal ou aos seus legais representantes:

- Opôr-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus camaradas;
- Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o acordo deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- Aplicar a sanção de repreensão simples perante o público por motivos de ordem profissional.

2 — A prática pela entidade patronal, ou por quem legalmente a represente, de qualquer acto em contra-venção ao disposto nas alíneas do número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, nos termos da lei.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- Cumprir as disposições deste contrato;
- Cumprir o horário de trabalho convencionado e comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- Exercer com zelo e diligência as funções para que foi contratado;
- Tratar com urbanidade a entidade patronal, os seus representantes, os camaradas de trabalho e o público;
- Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- Observar e fazer observar rigorosamente as determinações da entidade patronal, salvo na medida em que as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- Manter o melhor nível artístico possível;
- Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- Cumprir as demais obrigações decorrentes do seu contrato individual, desta convenção e da lei.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- Respeitar e tratar os trabalhadores com deferência e evitar observações que possam ferir a sua dignidade humana, de artista e de profissional;
- Pagar pontualmente a retribuição devida;
- Proporcionar as melhores condições de trabalho possíveis, nomeadamente quanto a higiene, ventilação e climatização;
- Conceder ao trabalhador instalações adequadas para mudança de vestuário ou, pelo menos, armários fechados onde possa conservar o vestuário e instrumentos;
- Facilitar ao trabalhador, nos termos da lei e da presente convenção, o exercício de cargos para que seja eleito ou nomeado em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores e comissões de conciliação e julgamento ou outras;
- Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho donde conste o tempo de serviço e categoria;
- Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais desde que o trabalhador não esteja segurado;
- Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito à salubridade, higiene, ventilação e iluminação;
- Facilitar a formação profissional e escolar dos trabalhadores nos termos da lei;
- Não exigir ao trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com as funções para as quais foi contratado.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas 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.

4 — Para cálculo da retribuição diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Tempo, forma e documento de pagamento

1 — A remuneração vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2 — A remuneração deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efectuar serão suportadas pela entidade patronal.

4 — A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento, recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, número de beneficiário e categoria profissional, devidamente discriminado quanto ao período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, extraordinário, prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios ou prémios.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As tabelas de remuneração mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo III.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Transmissões por rádio e TV

1 — As transmissões para TV ou rádio darão sempre direito a uma remuneração suplementar, estabelecida por acordo prévio com os trabalhadores, mas nunca podendo ser inferior a 20% da retribuição mensal para uma única transmissão. As retransmissões serão objecto

de negociações entre TV ou rádio, o Sindicato dos Músicos e a Empresa.

2 — As gravações de promoção publicitária para TV ou rádio do próprio espectáculo não darão lugar a qualquer remuneração suplementar desde que não respeitem à gravação de um número completo ou não atinjam durações superiores a cinco minutos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal efectiva.

2 — No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito:

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

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Quando deslocado em serviço para fora da localidade em que se situa o estabelecimento em que habitualmente exerce a actividade, o trabalhador terá direito ao transporte ou ao pagamento das respectivas despesas.

2 — Quando em digressão artística, a entidade patronal pagará ao trabalhador o complemento diário mínimo de 4000\$.

3 — Se o espectáculo se realizar num raio de 50 km da localidade referida no n.º 1, os trabalhadores, quando isso se justifique pela natureza do serviço, de acordo com prévia determinação da entidade patronal, apenas terão direito a: almoço: 1200\$; jantar: 1200\$; dormida: 2500\$.

4 — No sector do circo o montante das ajudas de custo será acordado entre a entidade patronal e os trabalhadores.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de antiguidade

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção é atribuído um subsídio mensal por cada três anos de permanência na mesma empresa e ou na mesma

categoria e que, para todos os efeitos, fará parte integrante da respectiva retribuição, sendo por isso devido também nos subsídios de férias e de Natal.

2 — O subsídio mensal previsto no número anterior será atribuído e pago nos seguintes termos:

Tempo de serviço na empresa	Valor do subsídio
1.º escalão — completados 3 anos .....	1 100\$00
2.º escalão — completados 6 anos .....	2 200\$00
3.º escalão — completados 9 anos .....	3 300\$00
4.º escalão — completados 12 anos .....	4 400\$00
5.º escalão — completados 15 ou mais anos .....	5 500\$00

## CAPÍTULO V

### Processo disciplinar

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — As entidades patronais têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

- Admoestação simples e verbal;
- Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- Multa;
- Suspensão com perda de retribuição;
- Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 1 não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar.

3 — É nula e de nenhum efeito a sanção aplicada sem instauração de processo disciplinar, quando este seja necessário.

4 — As restantes sanções não podem ser aplicadas sem audição prévia do trabalhador, dando-lhe todas as garantias de defesa.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder 8 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

6 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

7 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

8 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que leve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, salvo nos casos que possa implicar despedimento com justa causa, em que aquele procedimento deverá exercer-se nos 30 dias subsequentes ao seu conhecimento.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trâmites do processo disciplinar escrito

1 — Produzidas as provas que indiciam a infracção, o instrutor elaborará nota de culpa, da qual constará a descrição dos factos imputados ao trabalhador, que lhe será comunicada por carta registada com aviso de recepção e da qual constará o prazo dentro do qual lhe é lícito deduzir a sua defesa.

2 — O arguido terá o prazo de seis dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — O instrutor ouvirá as testemunhas indicadas pelo arguido, até ao máximo de cinco por cada infracção, desde que o considere necessário para o apuramento da verdade.

4 — Para os efeitos previstos no número precedente, e caso as testemunhas se encontrem fora da localidade onde a infracção foi cometida, poderão as mesmas ser ouvidas através de carta registada com aviso de recepção, sendo de seis dias, contados a partir da recepção, o prazo a conceder para as respostas.

5 — A comissão de trabalhadores, se a houver, pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue, por cópia.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se a houver.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Prazos

O processo disciplinar deverá ficar concluído para decisão da entidade patronal no prazo de 60 dias, devendo essa decisão ser comunicada ao trabalhador nos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva**

Nos casos previstos na lei, a entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador sem que tal implique perda de retribuição.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Exigir o cumprimento das normas estabelecidas nesta convenção.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Consequência da aplicação de sanções abusivas**

A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes da lei do contrato de trabalho e de outras porventura aplicáveis.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Causas da extinção do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão**

1 — Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2 — Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, 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, 5 seguidas ou 10 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;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — Poderão nomeadamente constituir justa causa, por parte do trabalhador, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, as seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Proibição de despedimentos sem justa causa**

1 — É vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2 — A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar nos termos da lei.

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

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

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, pela indemnização de antiguidade correspondente a um

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Extinção do contrato por parte do trabalhador

1 — Os trabalhadores que se despedirem com justa causa terão direito, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, a uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses.

2 — Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a antecedência de dois meses, se o contrato durar há mais de dois anos, e um mês, se o contrato tiver duração inferior a dois anos.

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

### CAPÍTULO VI

#### Previdência e acidentes

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por este contrato obrigam-se a contribuir pontualmente para a segurança social nos termos da legislação em vigor, nomeadamente a efectuar descontos sobre as retribuições ilíquidas efectivamente auferidas.

2 — As associações outorgantes deste contrato comprometem-se a diligenciar no sentido de que os seus representados cumpram integralmente os objectivos enunciados no número anterior.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho

1 — Os casos de incapacidade temporária ou permanente, parcial ou absoluta, provenientes de acidente de trabalho ou doença profissional, regular-se-ão pelas disposições legais aplicáveis.

2 — As entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Seguro dos instrumentos e material profissional

A entidade patronal responde, nos termos gerais de direito, pela segurança dos locais de trabalho e pela guarda dos instrumentos, vestuário e demais material dos trabalhadores que sejam deixados diariamente no estabelecimento, desde que desse facto seja dado conhecimento à entidade patronal e ou aos seus representantes.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente diminuição de retribuição ou quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo e que trabalhem para além das 2 horas em estabelecimentos que não sirvam qualquer tipo de refeição têm direito a um subsídio de refeição de 500\$ por cada dia efectivo de trabalho, salvo se por iniciativa graciosa da entidade patronal não beneficiarem nesse período de uma refeição simples.

2 — O n.º 1 da presente cláusula não se aplica a espectáculos de teatro e circo nas duas semanas de estreia.

##### ANEXO I

##### Categorias profissionais e definição de funções

*Cantor ligeiro/cançonetista.* — É o trabalhador que, acompanhado por instrumentos musicais, executa números cantados de sua criação ou não em espectáculos.

*Chefe de grupo ou conjunto.* — É o trabalhador que orienta pequenos conjuntos ou agrupamentos de música ligeira, de dança, de jazz, executando simultaneamente um instrumento.

*Chefe de orquestra.* — É o trabalhador que ensaia e dirige qualquer tipo de orquestra ligeira, de dança, de jazz, podendo ou não executar simultaneamente um instrumento.

*Disco «jockey».* — É o trabalhador sonoplasta que organiza, realiza e executa a montagem em série de repertório de discos destinado a dança, em estabelecimentos próprios.

*Fadista/vocalista de fados.* — É o trabalhador que canta a melodia de acordo com o estilo de fado. É o responsável pela escolha do repertório que apresenta no espectáculo.

*Instrumentista.* — É o trabalhador que sob a orientação do chefe de orquestra ou do chefe de grupo executa no(s) instrumento(s) da sua especialidade repertório de música ligeira, de dança e de jazz e acompanha cantores ligeiros em trechos musicais originais ou adaptados.

*Instrumentista de fados.* — É o trabalhador que acompanha em todos os tons, utilizando uma viola ou uma guitarra de fado, os fadistas, de acordo com o género de cada fado.

*Instrumentista-solista.* — É o trabalhador cuja função predominante é actuar a especialidade.



*Vocalista de conjunto.* — É o trabalhador que canta a melodia de acordo com a partitura, seguindo as instruções do chefe de grupo.

Grupo 3 — teatro;  
Grupo 4 — estabelecimentos de restauração e bebidas «típicos»;  
Grupo 5 — circos.

## ANEXO II

### Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos deste CCT, as empresas e ou estabelecimentos são classificados nos seguintes grupos:

Grupo 1 — casinos, hotéis, hotéis-apartamentos e aldeamentos turísticos de 5 estrelas ou luxo, pousadas, estabelecimentos de luxo de restauração, de bebidas, restauração e bebidas, mistos ou com dança e estabelecimentos de restauração e bebidas;

Grupo 2 — hotéis de 4, 3, 2 e 1 estrelas, hotéis-apartamentos de 4, 3 e 2 estrelas, estabelecimentos de restauração, de bebidas mistos ou com dança e estabelecimentos de restauração e bebidas, estalagens e albergarias;

1 — A alteração da classificação turística de qualquer empresa ou estabelecimento que determina a sua classificação em grupo de remuneração inferior não poderá repercutir-se no grupo de remuneração a observar relativamente aos trabalhadores ao serviço à data da desclassificação, mantendo-se, quanto a estes, o grupo de remuneração anteriormente aplicável.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em conjuntos turísticos e ou hoteleiros e que funcionem integrados numa única unidade de exploração terão direito a remuneração correspondente ao grupo de remuneração aplicável ao estabelecimento de classificação superior.

## ANEXO III

### Vencimentos em escudos a partir de 1 de Janeiro de 2000

Categorias profissionais	Tipos de estabelecimentos — Grupos							
	1		2		3	4		5
	Var.	Lig.	Var.	Lig.		Var.	Lig.	
Chefe de orquestra .....	148 050	123 200	127 350	111 800	113 850	113 850	102 500	85 950
Chefe de grupo/conjunto .....	137 700	120 100	120 100	98 350	103 550	103 550	92 150	77 650
Instrumentista-solista .....	127 350	115 950	109 750	94 200	95 250	95 250	84 900	70 850
Cantor ligeiro/cançonetista .....	120 100	98 350	103 550	84 900	89 050	89 050	82 850	69 850
Disco <i>jockey</i> .....	120 100	98 350	103 550	84 900	89 050	89 050	82 850	69 850
Fadista/vocalista de fados .....	120 100	98 350	103 550	84 900	89 050	89 050	82 850	69 850
Instrumentista de fados .....	120 100	98 350	103 550	84 900	89 050	89 050	82 850	69 850
Instrumentista/vocalista de conjunto .....	120 100	98 350	103 550	84 900	89 050	89 050	82 850	69 850

### Vencimentos em euros a partir de 1 de Janeiro de 2000

Categorias profissionais	Tipos de estabelecimentos — Grupos							
	1		2		3	4		5
	Var.	Lig.	Var.	Lig.		Var.	Lig.	
Chefe de orquestra .....	738,47	614,52	635,22	557,66	567,88	567,88	511,27	428,72
Chefe de grupo/conjunto .....	686,84	599,06	599,06	490,57	516,51	516,51	459,64	387,32
Instrumentista-solista .....	635,22	578,36	547,43	469,87	475,10	475,10	423,48	353,40
Cantor ligeiro/cançonetista .....	599,06	490,57	516,51	423,48	444,18	444,18	413,25	348,41
Disco <i>jockey</i> .....	599,06	490,57	516,51	423,48	444,18	444,18	413,25	348,41
Fadista/vocalista de fados .....	599,06	490,57	516,51	423,48	444,18	444,18	413,25	348,41
Instrumentista de fados .....	599,06	490,57	516,51	423,48	444,18	444,18	413,25	348,41
Instrumentista/vocalista de conjunto .....	599,06	490,57	516,51	423,48	444,18	444,18	413,25	348,41

Lisboa, 2 de Dezembro de 1999.

Pelo Sindicato dos Músicos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos:

(Assinatura ilegível.)

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Hotéis do Norte de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve:

(Assinatura ilegível.)

Pela HR-Centro — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela APH — Associação Portuguesa de Hotéis:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Hotéis de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

### Declaração

A UNIHSNOR em representação da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, da Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal, da Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal e da Associação das Pensões do Norte de Portugal.

Entrado em 1 de Março de 2000.

Depositado em 21 de Março de 2000, a fl. 35 do livro n.º 9, com o n.º 38/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras.**

O CCT para a indústria de tripas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, e a última revisão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 1999, são alterados da forma seguinte:

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1 — A presente convenção entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo período mínimo legal.

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

#### Cláusula 10.ª

##### Acesso

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho serão classificados, de acordo com as funções desempenhadas, nas designações e categorias profissionais definidas no anexo I.

2 — Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.ª após dois anos na profissão.

3 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos a oficiais de 1.ª após um ano naquela categoria.

4 — Os trabalhadores recrutados na raspagem ou salgagem para calibradores ou medidores terão um ano de estágio, que contará para a promoção a 1.ª classe se forem promovidos, sem prejuízo de, durante o estágio, poderem regressar às categorias em que foram recrutados.

#### Cláusula 58.ª-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 480\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, vencendo-se, excepcionalmente, no ano de 2000 a partir de 1 de Janeiro.

#### Tabela salarial

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração
I	Encarregado geral .....	-	93 500\$00
	Encarregado .....	-	86 400\$00
II	Chefe .....	-	91 500\$00
	Subchefe .....	-	87 400\$00
	Manobrador de empilhador .....	-	87 400\$00
	Aproveitador de produtos .....	1.ª	83 200\$00
	Embalador .....	2.ª	79 800\$00
	Estufeiro .....		
	Manipulador .....		
	Preparador-distribuidor de matéria-prima .....		

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração
III	Revisor .....	-	71 500\$00
IV	Chefe .....	-	77 000\$00
	Subchefe .....	-	73 500\$00
	Calibrador (tripa de carneiro) .....	1. <sup>a</sup>	70 000\$00
	Medidor (tripa de carneiro) .....	2. <sup>a</sup>	68 400\$00
V	Verificador-controlador .....		
	Atador .....	1. <sup>a</sup>	68 400\$00
	Calibrador (tripa de vaca/porco) ....		
	Colador .....		
	Cortador .....		
	Costureiro .....	2. <sup>a</sup>	66 800\$00
	Enfiador-moldador .....		
VI	Medidor (tripa de vaca/porco) .....		
	Separador de produtos .....		
	Entubador .....	-	66 800\$00
	Raspador-desembaraçador .....		
VII	Salgador .....		
	Trabalhador de limpeza .....		
VII	Praticante do 2.º ano .....	-	64 700\$00
	Praticante do 1.º ano .....	-	64 000\$00

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2000.

Pela ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 1 de Março de 2000.

Depositado em 16 de Março de 2000, a fl. 35 do livro n.º 9, com o n.º 37/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIPC — Assoc. Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e outra e o SITEC — Sind. dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio e outros — Alteração salarial e outras.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe representadas pela associação patronal outorgante, bem como à JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência do contrato

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 1999.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de refeição no valor de 360\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para a cláusula dos subsídios de Natal e de férias.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

### Disposição final

Mantêm-se em vigor as matérias constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 20, de 29 de Maio de 1981, 9, de 8 de Março de 1997, 10, de 15 de Março de 1998, e 9, de 8 de Março de 1999, com excepção das agora revistas.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director de serviços .....	137 800\$00
	Chefe de escritório .....	
II	Chefe de departamento/chefe de serviços Chefe de divisão/tesoureiro .....	127 900\$00
	Analista de sistemas .....	
	Contabilista/técnico de contas .....	
III	Chefe de vendas .....	122 100\$00
IV	Chefe de secção/inspector de vendas, programador de aplicação ou de informática/guarda-livros .....	114 500\$00
V	Correspondente em línguas estrangeiras Secretário de direcção .....	101 900\$00
	Encarregado de fogueiro .....	
VI	Primeiro-escriturário .....	97 400\$00
	Operador mecanográfico/caixa .....	
	Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras .....	
	Ajudante de guarda-livros .....	
	Vendedor/prospectador de vendas .....	
	Fogueiro de 1. <sup>a</sup> classe .....	
	Operador de máquinas de contabilidade	

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
VII	Segundo-escriturário/perfurador-verificador ou gravador de dados ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Cobrador/apontador ..... Recepcionista/fogoeiro de 2.ª classe .....	89 900\$00
VIII	Terceiro-escriturário/telefonista ..... Demonstrador/fogoeiro de 3.ª classe ..... Ajudante de motorista .....	84 100\$00
IX	Contínuo maior/porteiro/guarda ..... Ajudante de fogoeiro do 3.º ano ..... Estagiário do 2.º ano/servente de carga ... Dactilógrafo do 2.º ano .....	75 100\$00
X	Estagiário do 1.º ano/dactilógrafo do 1.º ano Ajudante de fogoeiro do 1.º e 2.º anos ...	67 500\$00
XI	Servente de limpeza ..... Contínuo de 18 a 20 anos .....	67 000\$00
XII	Paquete de 17 anos .....	45 800\$00

Porto, 21 de Janeiro de 2000.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe:

(Assinatura ilegível.)

Pela JOCOSIL — Produtos Alimentares, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, que se constituiu como sucessor dos seguintes sindicatos, agora extintos (publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1998):

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Leiria;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, ora denominado Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;  
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;  
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;  
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Lisboa, 20 de Janeiro de 2000. — Pelo Secretariado:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 13 de Março de 2000.

Depositado em 21 de Março de 2000, a fl. 35 do livro n.º 9, com o n.º 39/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANACPA — Assoc. Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 22 de Fevereiro de 2000, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões, impondo-se, por esse motivo, a necessária rectificação.

Assim:

Na p. 448, onde se lê:

### «ANEXO III

#### Tabela de remunerações base mensais

(em vigor entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2000)

Níveis	Categorias profissionais	Escala salarial			
		A	B	C	D
I	Director-geral II .....	302 536\$00	317 663\$00	333 546\$00	350 223\$00
II	Director-geral I .....	261 342\$00	274 409\$00	288 129\$00	302 536\$00
	Director de loja II .....				
III	Chefe de departamento II .....	225 757\$00	237 045\$00	248 897\$00	261 342\$00
	Director de loja I .....				
	Gerente de loja II .....				
	Supervisor de zona II .....				
	Técnico superior IV .....				
IV	Chefe de departamento I .....	195 017\$00	204 768\$00	215 007\$00	225 757\$00
	Chefe de serviços II .....				
	Coordenador de lojas II .....				
	Gerente de loja I .....				
	Gestor de produto II .....				
	Supervisor de zona I .....				
	Técnico administrativo IV .....				
	Técnico de informática IV .....				
V	Técnico IV .....	168 463\$00	176 887\$00	185 731\$00	195 017\$00
	Técnico superior III .....				
	Chefe de serviços I .....				
	Coordenador de lojas I .....				
	Encarregado de loja A-II .....				
	Gestor de produto I .....				
	Supervisor de secção .....				
	Técnico administrativo III .....				
	Técnico III .....				
VI	Técnico de informática III .....	145 525\$00	152 801\$00	160 441\$00	168 463\$00
	Técnico superior II .....				
	Vendedor VI .....				
	Chefe de secção/op. encarregado II .....				
	Chefe de secção administrativa .....				
	Cortador qualificado .....				
	Encarregado de loja A-I .....				
	Encarregado de loja B-II .....				
	Técnico administrativo II .....				
	Técnico II .....				
	Técnico de informática II .....				
	Técnico superior I .....				
	Vendedor V .....				

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais			
		A	B	C	D
VII	Assistente administrativo IV ..... Chefe de secção/op. encarregado I ..... Cortador III ..... Cozinheiro qualificado ..... Encarregado de loja B-I ..... Motorista III ..... Operador qualificado ..... Panificador qualificado ..... Pasteleiro qualificado ..... Secretário II ..... Técnico administrativo I ..... Técnico I ..... Técnico de informática I ..... Vendedor IV .....	125 710\$00	131 995\$00	138 595\$00	145 525\$00»

deve ler-se:

«ANEXO III

Tabela de remunerações base mensais

(em vigor entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2000)

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
I	Director-geral II .....	302 536	317 663	333 546	350 223	-	-
II	Director-geral I ..... Director de loja II .....	261 342	274 409	288 129	302 536	-	-
III	Chefe de departamento II ..... Director de loja I ..... Gerente de loja II ..... Supervisor de zona II ..... Técnico superior IV .....	225 757	237 045	248 897	261 342	-	-
IV	Chefe de departamento I ..... Chefe de serviços II ..... Coordenador de lojas II ..... Gerente de loja I ..... Gestor de produto II ..... Supervisor de zona I ..... Técnico administrativo IV ..... Técnico de informática IV ..... Técnico IV ..... Técnico superior III .....	195 017	204 768	215 007	225 757	-	-
V	Chefe de serviços I ..... Coordenador de lojas I ..... Encarregado de loja A-II ..... Gestor de produto I ..... Supervisor de secção ..... Técnico administrativo III ..... Técnico III ..... Técnico de informática III ..... Técnico superior II ..... Vendedor VI .....	168 463	176 887	185 731	195 017	-	-
VI	Chefe de secção/op. encarregado II ..... Chefe de secção administrativa ..... Cortador qualificado ..... Encarregado de loja A-I ..... Encarregado de loja B-II ..... Técnico administrativo II ..... Técnico II ..... Técnico de informática II ..... Técnico superior I ..... Vendedor V .....	145 525	152 801	160 441	168 463	-	-

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais					
		A	B	C	D	E	F
VII	Assistente administrativo IV ..... Chefe de secção/op. encarregado I ..... Cortador III ..... Cozinheiro qualificado ..... Encarregado de loja B-1 ..... Motorista III ..... Operador qualificado ..... Panificador qualificado ..... Pasteleiro qualificado ..... Secretário II ..... Técnico administrativo I ..... Técnico I ..... Técnico de informática I ..... Vendedor IV .....	125 710	131 995	138 595	145 525	-	-»
VIII	Assistente administrativo III ..... Cortador II ..... Cozinheiro II ..... Empregado de mesa/balcão IV ..... Fiel de armazém II ..... Motorista II ..... Operador de loja IV ..... Panificador II ..... Pasteleiro II ..... Promotor de vendas III ..... Secretário I ..... Vendedor III .....	108 593	114 023	119 724	125 710	131 995	138 595
IX	Assistente administrativo II ..... Conferente II ..... Cortador I ..... Cozinheiro I ..... Empregado de mesa/balcão III ..... Empregado de serviço externo II ..... Fiel de armazém I ..... Motorista I ..... Operador de loja III ..... Panificador I ..... Pasteleiro I ..... Promotor de vendas II ..... Telefonista/recepcionista II ..... Vendedor II ..... Vigilante II .....	93 807	98 497	103 422	108 593	114 023	119 724
X	Assistente administrativo I ..... Auxiliar de cozinha II ..... Conferente I ..... Empregado de mesa/balcão II ..... Empregado de serviço externo I ..... Operador de loja II ..... Promotor de vendas I ..... Servente/ajudante de motorista II ..... Servente de limpeza II ..... Telefonista/recepcionista I ..... Vendedor I ..... Vigilante I .....	81 034	85 085	89 340	93 807	98 497	103 422
XI	Auxiliar de cozinha I ..... Empregado de mesa/balcão I ..... Operador de loja I ..... Servente/ajudante de motorista I ..... Servente de limpeza I .....	70 000	-	77 175	-	85 085	89 340
XII	Auxiliar de cozinha ..... Empregado de mesa/balcão ..... Operador de loja ..... Servente/ajudante de motorista ..... Servente de limpeza .....	66 500	-	-	-	-	-

## Notas

1 — O nível salarial XII é eliminado a partir de 1 de Janeiro de 2001. Os trabalhadores das categorias profissionais previstas no nível XI que estejam a auferir o salário mínimo nacional à data da entrada em vigor deste CCT poderão ser integrados transitoriamente no nível XII, passando ao nível XI a partir de 1 de Janeiro de 2001.

2 — Os graus profissionais de chefe de secção/operador encarregado 1, encarregado de loja B-1 e encarregado de loja A-1 são eliminados a partir de 1 de Janeiro de 2004, passando os trabalhadores ao grau superior da sua categoria profissional.

Lisboa, 2 de Fevereiro de 2000.

Pela ANACPA — Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

(Assinaturas ilegíveis.)

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

**Sind. dos Professores da Região Açores — Alteração dos estatutos — Rectificação e republicação na íntegra.**

No *Jornal Oficial*, IV série, n.º 22, de 2 de Dezembro de 1999, foi publicada a alteração designada em epígrafe, a qual enferma de inexactidão, impondo, por isso a necessária rectificação:

Assim, a p. 343, onde se lê «Propostas alteração aos estatutos» deve ler-se «Alteração aos estatutos».

São ainda republicados na íntegra os respectivos estatutos com as alterações decorrentes da alteração.

Alteração aos estatutos

#### CAPÍTULO I

#### **Definição, objectivos, princípios organizativos e âmbito**

##### Artigo 1.º

##### **Da definição do âmbito profissional**

O Sindicato dos Professores da Região Açores é uma associação de professores de todos os ramos e graus



de ensino, exercendo funções docentes em estabelecimentos de ensino, e de trabalhadores de actividades afins, salvo os representados por outros sindicatos.

## Artigo 2.º

### Dos objectivos do Sindicato

São objectivos fundamentais do Sindicato dos Professores da Região Ações:

- a) Defender os direitos e interesses do grupo profissional e cada trabalhador enquanto agente de ensino;
- b) Desenvolver a unidade de todos os trabalhadores de ensino;
- c) Empenhar-se em conjunto com outros órgãos representativos dos trabalhadores na definição de uma política global de ensino;
- d) Trabalhar pela reformulação da função docente e pela instauração de um ensino ao serviço de todos;
- e) Participar, ao lado de todos os trabalhadores, no combate a todas as formas de exploração e de opressão.

## Artigo 3.º

### Dos princípios organizativos do Sindicato

São princípios organizativos do Sindicato:

- a) Autonomia e independência face à entidade patronal, às organizações e partidos políticos, às organizações religiosas e em relação ao Estado;
- b) Liberdade de adesão;
- c) Equilíbrio de representatividade sectorial e regional;
- d) Revogabilidade dos mandatos individuais e colectivos pelos grupos que os elegeram;
- e):
  - 1) Liberdade de adesão às uniões regionais de sindicatos, organizações nacionais e internacionais de âmbito superior;
  - 2) O eventual abandono ou ingresso nas organizações mencionadas resultarão da vontade expressa dos professores em plenários sindicais convocados para o efeito;
  - 3) As referidas deliberações não envolverão alterações aos presentes estatutos;
- f) Possibilidade de agregação de grupos de trabalho e de acção sindical aos diversos órgãos da estrutura organizativa, desde que ratificados em plenário.

## Artigo 4.º

### Do âmbito geográfico

O Sindicato dos Professores da Região Ações abrange as ilhas do arquipélago dos Açores e tem a sua sede em Angra do Heroísmo.

Sempre que uma ilha verifique a impossibilidade de criar uma estrutura sindical completa, pode juntar-se a outra.

## CAPÍTULO II

### Dos corpos gerentes do Sindicato

## Artigo 5.º

### Dos órgãos deliberativos, executivos e fiscalizadores

São órgãos deliberativos, executivos e fiscalizadores os seguintes:

#### 1) As assembleias gerais:

- a) De escola/escolas/ou concelho (núcleo sindical de base);
- b) De sector de ensino;
- c) De ilha;
- d) Regional;

#### 2) As assembleias de delegados:

- a) Sectoriais;
- b) Intersectoriais;
- c) Gerais;

#### 3):

- a) As comissões sindicais;
- b) Os secretariados por sector de ensino de ilha;
- c) A direcção da delegação de ilha;
- d) A direcção regional;
- e) O presidente do Sindicato

- 4) O conselho fiscal de ilha;
- 5) O conselho fiscal regional;
- 6) A mesa da assembleia geral.

## Artigo 6.º

### Das assembleias gerais

1 — A assembleia geral dos professores a qualquer nível que se possa realizar será o órgão deliberativo máximo.

2 — Poderão realizar-se as seguintes assembleias gerais:

- a) Assembleia geral de escola, escolas e ou concelho (núcleo sindical de base).  
É a assembleia geral de professores sindicalizados por escola (nos sectores do preparatório, secundário e superior), de escolas e ou concelho (no ensino pré-primário e primário), para todos os assuntos que lhes digam respeito;
- b) Assembleia geral por sector de ensino, realiza-se a nível de ilha, é constituído pelos professores de cada sector (pré-primário, primário, preparatório, secundário, superior, especial e particular), para todos os problemas do sector;
- c) Assembleia geral de ilha é constituída pelos professores de todos os sectores de ensino da ilha para todos os problemas no âmbito da mesma;
- d) A assembleia geral regional é constituída pelos professores de todos os sectores de ensino da Região para todos os problemas de âmbito regional, podendo funcionar descentralizadamente.

## Artigo 7.º

### Da assembleia geral de núcleo sindical de base

1 — Assembleia geral de escola/escolas e ou concelho (núcleo sindical de base) pode ser convocada por:

- a) Delegados sindicais (comissão sindical);
- b) 10% dos professores sindicalizados do núcleo sindical de base;
- c) Pela delegação sindical de ilha.

2 — Funções da assembleia geral do núcleo sindical de base:

- a) Eleger e destituir os respectivos delegados sindicais;
- b) Expressar directamente a vontade do núcleo sobre todos os assuntos que lhe digam respeito;
- c) Julgar em primeira instância os processos disciplinares.

3 — A assembleia geral do núcleo sindical de base tem como executivo a comissão sindical.

## Artigo 8.º

### Da assembleia geral de sector

1 — Funções:

- a) Deliberar sobre todos os assuntos específicos do respectivo sector, salvaguardando a unidade sindical de todos os sectores;
- b) Julgar em segunda instância os processos disciplinares do sector respectivo;
- c) Criticar a acção sindical respeitante ao sector.

2 — Pode ser convocado por:

- a) 10% dos professores sindicalizados do sector;
- b) Assembleia de delegados sectorial, intersectorial e geral;
- c) Delegação sindical de ilha.

3 — A assembleia geral de sector tem como órgão executivo o secretariado do sector.

## Artigo 9.º

### Da assembleia geral de ilha

1 — Funções:

- a) Discutir e aprovar o relatório de actividades e contas referentes ao ano anterior;
- b) Discutir e aprovar o projecto de actividades e o orçamento para o ano seguinte;
- c) Definir a orientação do Sindicato a nível de ilha;
- d) Decidir em última instância de conflitos internos e de sanções disciplinares no âmbito da ilha;
- e) Propor e aprovar a demissão ou substituição da direcção da delegação sindical de ilha;
- f) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis no âmbito da delegação de ilha;
- g) Deliberar, no caso de revogação de mandatos, sobre o preenchimento dos cargos e de execução das funções correspondentes até final do mandato da direcção regional;
- h) Deliberar sobre a integração, fusão e dissolução do Sindicato e forma de liquidação.

2 — Pode ser convocada por:

- a) 10% dos professores sindicalizados;
- b) Direcção sindical de ilha;
- c) Assembleia geral de delegados;
- d) Conselho fiscal no âmbito das suas funções.

3 — A assembleia geral de ilha sindical tem como órgão executivo a direcção da delegação sindical de ilha e a mesa da assembleia geral.

## Artigo 9.º-A

### Da assembleia geral regional

Funções:

- a) Discutir e aprovar o relatório de actividades e contas referentes ao ano anterior no âmbito regional;
- b) Discutir e aprovar o projecto de actividades regional bem como o orçamento para o ano seguinte;
- c) Definir a orientação do Sindicato a nível regional;
- d) Aprovar os estatutos, regulamentos, documentos de carácter geral regional;
- e) Decidir, em última instância, de conflitos internos e sanções disciplinares no âmbito regional;
- f) Propor e aprovar a demissão ou substituição da direcção regional;
- g) Autorizar a direcção regional a contrair empréstimos, adquirir, alienar ou onerar bens imóveis no âmbito regional;
- h) Deliberar, no caso de revogação de mandatos da direcção regional, sobre o preenchimento dos cargos e de execução das funções correspondentes ao período de interinidade;
- i) Definir orientações do Sindicato na estrutura federativa regional;
- j) Deliberar a integração, fusão e dissolução do Sindicato e forma de liquidação.

## Artigo 10.º

### Das convocatórias das assembleias gerais

1 — Das convocatórias das assembleias gerais deverão constar os seguintes elementos: dia, hora e ordem de trabalhos. Das mesmas deve ser feita propaganda para as escolas e nos órgãos de comunicação social, quando julgado necessário pelo órgão responsável pela convocatória.

2 — Os pedidos de convocatória das assembleias gerais extraordinárias deverão ser entregues à delegação sindical de ilha com 12 dias de antecedência da data prevista e neles devem constar os elementos referidos no número anterior.

## Artigo 11.º

### Das assembleias de delegados

1 — Poder-se-ão realizar as seguintes assembleias de delegados:

- a) Assembleias sectoriais de delegados, reunindo os delegados de um sector;

- b) Assembleias intersectoriais de delegados, reunindo os delegados de mais de um sector;
- c) Assembleias gerais de delegados, reunindo os delegados de todos os sectores de ensino.

2 — Nas assembleias de delegados estes exprimem a posição definida no plenário de escola, escolas e ou concelho. O delegado será portador do número de votos individuais que exprimam a vontade da sua base.

## Artigo 12.º

### Das assembleias sectoriais de delegados

1 — São funções das assembleias sectoriais de delegados:

- a) Deliberar sobre as questões relativas ao sector, de acordo com o mandato dos delegados;
- b) Exercer uma acção crítica sobre a actividade sindical a nível do sector;
- c) Servir de elemento de informação e de coordenação dos núcleos sindicais de base do sector;
- d) Propor a realização de assembleias gerais sectoriais extraordinárias.

2 — Podem convocar uma assembleia sectorial de delegados:

- a) 10 % dos delegados sindicais do sector;
- b) Secretariado do sector;
- c) Delegação sindical de ilha;
- d) Direcção sindical.

3 — O órgão executivo da assembleia de delegados sectorial é a delegação de ilha.

## Artigo 13.º

### Das assembleias intersectoriais de delegados

1 — São funções das assembleias intersectoriais de delegados:

- a) Deliberar sobre as questões relativas aos sectores convocados, de acordo com o mandato dos delegados;
- b) Exercer uma acção crítica sobre a actividade sindical a nível dos sectores em reunião.

2 — Podem convocar uma assembleia intersectorial de delegados:

- a) 10 % dos delegados sindicais dos sectores a abranger pela reunião;
- b) Delegação sindical de ilha;
- c) Direcção sindical.

3 — O órgão executivo das assembleias de delegados sectoriais e a delegação sindical de ilha.

## Artigo 14.º

### Das assembleias gerais de delegados

1 — São funções das assembleias gerais de delegados:

- a) Deliberar sobre as questões comuns aos vários sectores;
- b) Exercer uma acção crítica sobre a actividade sindical;

- c) Servir de elemento de informação e de coordenação dos núcleos sindicais de base;
- d) Propor a realização de assembleias gerais extraordinárias;
- e) Aprovar o orçamento, relatório e contas da direcção sindical.

2 — Podem convocar uma assembleia geral de delegados:

- a) 10 % dos delegados sindicais;
- b) A delegação sindical de ilha;
- c) A direcção sindical de ilha.

3 — O órgão executivo das assembleias gerais de delegados é a delegação sindical de ilha.

## Artigo 15.º

### Das convocatórias das assembleias de delegados

1 — As assembleias gerais ou sectoriais de delegados realizam-se ordinariamente por convocatória da delegação sindical de ilha, com o mínimo de quatro dias de antecedência, constando da convocatória a ordem de trabalho, dia, hora e local.

2 — As assembleias sectoriais, intersectoriais e gerais de delegados extraordinárias realizam-se a convocatória de uma das entidades referidas no n.º 2 dos artigos 12.º, 13.º e 14.º, com o mínimo de três dias úteis de antecedência, devendo o pedido dar entrada na delegação sindical de ilha com cinco dias úteis de antecedência da data proposta, acompanhado da ordem de trabalhos, dia, hora e locais.

## Artigo 16.º

### Dos delegados sindicais

As funções do delegado sindical são:

- a) Dinamizar todo o processo sindical na sua base;
- b) Velar pelo cumprimento da legislação na sua base;
- c) Transmitir as decisões da sua base nas reuniões em que participar;
- d) Analisar, debater, aprovar e concretizar junto dos professores da sua base as decisões dos órgãos do Sindicato;
- e) Garantir a distribuição aos sócios da sua base de todas as circulares e documentos emanados dos secretariados, da delegação sindical de ilha, da direcção sindical e de outros órgãos sindicais de âmbito superior nacionais e estrangeiros.

2 — Os delegados sindicais poderão agregar a si delegados suplentes eleitos pela escola, escolas e ou concelho, os quais os substituirão em absoluto, em caso de doença ou impedimento.

3 — Os delegados sindicais prestarão contas da sua acção ao núcleo sindical de base, assembleia de delegados e à delegação sindical de ilha.

4 — Os delegados sindicais deverão ser eleitos individualmente ou por lista pelos professores sindicalizados do respectivo núcleo sindical de base, por sufrágio universal e voto secreto.

5 — Os delegados sindicais poderão ser demitidos por quem os elegeu em qualquer momento, desde que exorbitem das funções indicadas no n.º 1, ou que as não cumpram. Se um delegado se demitir, e enquanto não for substituído, continuará no seu cargo.

6 — O mandato dos delegados sindicais é anual.

7 — Os recursos e processos respeitantes aos conflitos entre os delegados sindicais e os sindicalizados que os elegeram ou órgãos sindicais serão conhecidos e organizados pelo conselho fiscal, o núcleo sindical de base dará o seu parecer e a decisão caberá à assembleia de delegados.

8 — Os delegados sindicais são eleitos pelo núcleo sindical de base:

- Até 10 sindicalizados — 1 delegado efectivo e 1 suplente;
- De 11 a 30 sindicalizados — 2 delegados efectivos e 1 suplente;
- De 31 a 70 sindicalizados — 3 delegados efectivos e 2 suplentes;
- De 71 a 150 sindicalizados — 5 delegados efectivos;
- Mais de 150 sindicalizados — 7 delegados efectivos e 4 suplentes.

#### Artigo 17.º

##### Das comissões sindicais

1 — A comissão sindical é formada pelo conjunto dos delegados eleitos de uma escola, escolas e ou concelho, constituindo um núcleo sindical de base, ao qual corresponde a indicação ou eleição de um director de escola ou de um conselho directivo.

2 — A comissão sindical tem como funções as previstas no artigo 7.º

3 — O núcleo sindical de base é o centro de iniciativa de debate das questões sindicais.

#### Artigo 18.º

##### Dos secretariados dos sectores

1 — Os secretariados de todos os sectores serão eleitos em lista única e com o mesmo programa.

2 — São funções do secretariado de sector:

- a) Dinamizar a acção sindical do sector;
- b) Assegurar a difusão da informação sobre a actividade sindical específica do sector;
- c) Executar as deliberações específicas do sector tomadas a nível do plenário do sector, da assembleia sectorial de delegados;
- d) Estabelecer e ligação entre os órgãos deliberativos do sector da delegação sindical de ilha e a direcção sindical.

#### Artigo 19.º

##### Da direcção da delegação sindical de ilha

1 — Cada direcção da delegação sindical de ilha será composta por um número mínimo de 5 e um máximo de 20 professores dos diferentes sectores em propor-

cionalidade e de acordo com as necessidades e possibilidades de trabalho a desenvolver em cada sector.

2 — A direcção da delegação sindical de ilha corresponde à junção de todos os elementos que constituem os diversos secretariados de sectores.

3 — Ao efectuar-se a eleição dos secretariados de sector está a realizar-se automaticamente a constituição da direcção da delegação sindical de ilha.

4 — O elemento apresentado em primeiro lugar de cada sector da lista da delegação sindical de ilha será o elemento efectivo do seu sector na respectiva coordenação regional.

Sempre que este elemento, por motivos de força maior, não se possa apresentar na reunião de coordenação regional de sector, far-se-á representar por um outro o elemento do sector a designar para o efeito.

5 — O número de suplentes poderá ser, no máximo, igual ao número de elementos em efectividade na delegação sindical de ilha.

6 — Cada direcção da delegação sindical de ilha indicará, de entre os seus elementos, o coordenador da delegação, que fará parte da comissão executiva e será responsável pela coordenação da actividade sindical da delegação.

7 — O coordenador da delegação sindical de ilha poderá delegar noutro elemento da direcção da delegação de ilha as competências referidas no número anterior.

8 — A direcção da delegação de ilha será destituída por sufrágio universal e secreto em assembleia geral quando expressamente convocada para o efeito, de acordo com a alínea e) do n.º 1 do artigo 9.º A assembleia geral para a destituição da direcção da delegação de ilha deverá ter um quórum mínimo de 60 % do número de votantes no acto eleitoral que a constitui e uma votação favorável de três quartos dos presentes.

Caso a assembleia geral decida a demissão da direcção da delegação de ilha, deverá eleger obrigatoriamente uma comissão, que, integrando professores da maioria dos sectores de ensino, gerirá e administrará a delegação e organizará o sufrágio coadjuvada pelo conselho fiscal.

O período de entrega de listas eleitorais será imediatamente aberto, terminando 15 dias após a assembleia geral da demissão, iniciando-se todo o processo eleitoral de acordo com o artigo respeitante às eleições.

9 — São funções da direcção da delegação sindical de ilha:

- a) Dinamizar a acção sindical de ilha;
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos do delegado e da assembleia de delegados;
- c) Assegurar a difusão da informação da actividade sindical;
- d) Estabelecer ligação e coordenação entre os órgãos deliberativos da ilha e a direcção sindical;
- e) Executar as decisões tomadas a nível da ilha, regional e nacional;

- f) Secundar a direcção sindical nas tarefas administrativas;
- g) Promover a ligação com organizações de trabalhadores a nível de ilha.

## Artigo 20.º

### Da direcção regional

1 — A direcção regional é constituída pelos secretariados de sector de todas as delegações sindicais de ilha e reúne colegialmente em plenário ou parcialmente em comissão executiva.

2 — Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante a assembleia geral.

3 — A direcção reúne, em sessão plenária, sempre que convocada pelo presidente do Sindicato.

4 — À reunião plenária de direcção deverão comparecer os responsáveis pela coordenação de sector de cada delegação sindical de ilha.

5 — São funções da direcção regional:

- a) Coordenar a actividade sindical regional;
- b) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- c) Requerer a convocação de assembleia geral, submetendo à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais deva pronunciar-se ou que a direcção julgue conveniente;
- d) Eleger o presidente do Sindicato.

6 — São funções do presidente do Sindicato:

- a) Convocar as reuniões plenárias da direcção e da comissão executiva;
- b) Coordenar as reuniões da direcção e da comissão executiva;
- c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- d) Convocar e coordenar a reunião para a eleição do conselho fiscal regional;
- e) Convocar excepcionalmente a comissão executiva, conforme previsto no n.º 4 do artigo 20.º-A.

7 — O presidente do Sindicato far-se-á substituir no desempenho das suas competências por um vice-presidente, em casos de impedimento ou ausência de curta duração.

## Artigo 20.º

### Da direcção sindical

1 — A direcção sindical é constituída pelos cabeças de lista de cada sector de todas as delegações sindicais de ilha.

2 — Havendo disponibilidade financeira, às reuniões da direcção sindical comparecerão os cabeças de lista do sector e, na impossibilidade, o coordenador da delegação sindical, de acordo com o n.º 6 do artigo 19.º, ou quem a delegação sindical de ilha mandar para o efeito.

3 — A direcção sindical reunirá com um quórum mínimo de maioria absoluta das delegações sindicais de ilha, devendo estar presente um elemento por delegação que, em caso de impossibilidade, credenciará outra delegação ou um elemento de outra delegação por telegrama ou telefone no dia da reunião; terão de estar presentes o mínimo de três delegações.

4 — Sempre que a matéria da reunião diga respeito apenas a um sector, a direcção sindical reunirá sectorialmente.

5 — Funções da direcção sindical:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical em geral;
- b) Levar à prática as decisões da classe expressas nos diversos plenários sindicais, assembleias de delegados, as da federação e ainda as das organizações internacionais;
- c) Relacionar-se com outras organizações sindicais, uniões regionais e organizações nacionais e internacionais de âmbito superior, de acordo com o estatuído na alínea e) do artigo 3.º;
- d) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- e) Propor a revogação do mandato dos órgãos sindicais, pertencendo sempre a decisão ao órgão que o elegeu;
- f) Cumprir as tarefas de administração do Sindicato, secundada pelos secretariados do sector, delegações sindicais e comissões sindicais.

## Artigo 20.º-A

### Da comissão executiva

1 — A comissão executiva é constituída pelo coordenador de cada delegação sindical de ilha e por outro(s) elemento(s) do(s) secretariado(s) de sector, consoante os assuntos da ordem de trabalhos.

2 — O presidente do Sindicato é, por inerência, membro da comissão executiva.

3 — Participam ainda na comissão executiva, quando expressamente convocados pelo presidente do Sindicato ou por proposta de dois terços dos membros da direcção regional, outros membros dos secretariados de sector de cada delegação de ilha com a seguinte proporção:

- Até 10% do número total de sócios — dois elementos;
- De 11% a 20% do número total de sócios — três elementos;
- De 21% a 30% do número total de sócios — quatro elementos;
- De 31% a 40% do número total de sócios — cinco elementos;
- De 41% a 50% do número total de sócios — seis elementos;
- Mais de 51% do número total de sócios — sete elementos.

5 — As despesas inerentes à deslocação de outros membros dos secretariados de sector às reuniões da comissão executiva serão suportadas pelo orçamento da direcção sindical sempre que a comissão executiva julgue conveniente.

6 — A comissão executiva reunirá com um quórum mínimo de maioria dos coordenadores de delegação sindical de ilha ou seus substitutos.

7 — Sempre que a matéria da reunião diga respeito apenas a um sector de ensino, reunirão, preferencialmente, os responsáveis pelo sector em cada delegação sindical de ilha.

8 — São funções da comissão executiva:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical;
- b) Levar à prática as decisões da classe expressas nas diversas assembleias gerais, assembleias de delegados, as da federação e ainda as das organizações internacionais;
- c) Relacionar-se com outras organizações sindicais, uniões regionais e organizações nacionais e internacionais de âmbito superior, de acordo com o estatuído na alínea e) do artigo 3.º;
- d) Propor a revogação do mandato dos órgãos sindicais, pertencendo sempre a decisão do órgão que o elegeu;
- e) Cumprir tarefas de administração financeira do Sindicato de âmbito regional;
- f) Apresentar propostas e contrapropostas a entidades empregadoras prosseguindo com os processos de negociação colectiva;
- g) Dirigir os serviços do Sindicato e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato em colaboração com a delegação sindical da ilha onde o trabalhador exerce funções.

## Artigo 21.º

### Do conselho fiscal de ilha

1 — O conselho fiscal da delegação sindical de ilha é o órgão fiscalizador do Sindicato a nível de ilha, constituído por três a cinco elementos, propostos em lista e eleitos trienalmente por sufrágio universal e voto secreto.

2 — A eleição do conselho fiscal da delegação sindical de ilha far-se-á simultaneamente com a mesa da assembleia geral e secretariados de sector, mas em lista separada.

3 — São funções do conselho fiscal da delegação sindical de ilha:

- a) Conhecer, organizar e deliberar os processos apresentados pelos sindicalizados, secretariados de sector ou delegação de ilha, em matéria disciplinar sindical;
- b) Conhecer e organizar os processos respeitantes aos conflitos entre órgãos sindicais;
- c) Verificar o mandato dos elementos dos órgãos sindicais;
- d) Fiscalizar a actividade administrativa e financeira;
- e) Emitir parecer sobre relatório e contas da delegação sindical de ilha;
- f) Convocar extraordinariamente assembleias gerais, no âmbito restrito das suas funções;
- g) Fiscalizar a actividade de todos os órgãos a nível de ilha no que se refere ao cumprimento dos estatutos e observância das normas de democraticidade interna do Sindicato;
- h) Designar o seu representante à reunião que elegerá o conselho fiscal regional.

4 — Os elementos do conselho fiscal poderão assistir, sem direito a voto, às reuniões da delegação sindical de ilha.

## Artigo 21.º-A

### Conselho fiscal regional

1 — O conselho fiscal regional é o órgão fiscalizador do sindicato a nível regional, constituído por três elementos eleitos de entre os representantes de cada conselho fiscal da delegação sindical de ilha, em reunião convocada para efeito pelo presidente do Sindicato, 30 dias após a eleição deste.

2 — O mandato do conselho fiscal regional é de três anos.

3 — São funções do conselho fiscal regional:

- a) Julgar do recurso da decisão do conselho fiscal da delegação sindical de ilha apresentado pelos sindicalizados;
- b) Fiscalizar a actividade administrativa e financeira da direcção sindical;
- c) Emitir parecer sobre o relatório e contas da direcção sindical;
- d) Convocar extraordinariamente assembleias gerais de delegados sindicais no âmbito restrito das suas funções.

## Artigo 22.º

### Da mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é um órgão do Sindicato e será constituída por um presidente e dois secretários, eleitos por lista, em sufrágio directo e universal.

2 — A eleição realiza-se trienalmente em simultâneo com a eleição da delegação sindical e do conselho fiscal.

3 — A mesa da assembleia geral funciona a nível de delegação de ilha.

4 — A mesa da assembleia geral tem como funções:

- a) Assegurar a mesa das assembleias gerais;
- b) Convocar as assembleias gerais de ilha a pedido das entidades previstas no n.º 2 do artigo 9.º;
- c) Convocar as assembleias gerais previstas no n.º 2 da alínea e) do artigo 3.º e nos artigos 27.º, 28.º, 31.º e 32.º

## CAPÍTULO III

### Da descentralização sectorial e insular

## Artigo 23.º

### Da descentralização sectorial

1 — A nível deliberativo e executivo para tratamento das questões que lhe são específicas, os diversos graus de ensino organizar-se-ão em sectores sindicais de ilha.

2 — Os sectores sindicais são os seguintes:

Educação pré-escolar, 1.º ciclo do ensino básico, 2.º ciclo do ensino básico, 3.º ciclo do ensino

básico, ensino secundário, ensino superior, ensino particular e cooperativo e educação e ensino especial.

3 — São órgãos deliberativos de cada sector:

- a) A assembleia geral sectorial e intersectorial;
- b) A reunião de delegados do sector e intersectorial

4 — Os órgãos executivos de cada sector são o seu secretariado de sector e a delegação sindical de ilha.

#### Artigo 24.º

##### Da descentralização insular

1 — O Sindicato organiza-se em delegações sindicais de ilha de acordo com o artigo 19.º

2 — As assembleias gerais sectoriais, intersectoriais e gerais e as assembleias de delegados sectoriais, intersectoriais e gerais realizam-se a nível de ilha.

3 — Cada delegação de ilha tem capacidade para resolver todos os problemas específicos da sua ilha e apresentará propostas de resolução à direcção sindical das questões de âmbito regional, nacional e internacional.

### CAPÍTULO IV

#### Dos deveres e direitos dos sócios — Aquisição e perda da qualidade de sócio

#### Artigo 25.º

##### Aquisição da qualidade de sócio

1 — Têm direito a ser sócios do Sindicato todos os professores trabalhadores:

- a) Que desempenhem funções docentes afins, remuneradas por parte de uma entidade patronal;
- b) Que desempenhem funções docentes remuneradas em cooperativas de ensino sem fins lucrativos;
- c) Que se encontrem na situação de licença, baixa, de reforma ou aposentação, cumprimento do serviço militar;
- d) Que embora sem exercer funções docentes, possuem um curso específico para a docência e desde que não estejam em qualquer outro sindicato;
- e) Que, tendo já exercido funções docentes, se encontrem desempregados.

2 — Constitui impedimento à filiação no Sindicato a detenção de interesses financeiros ou o exercício de cargos directivos de nomeação de natureza permanente, em estabelecimentos de ensino particular.

3 — A aceitação ou recusa da filiação é da competência da delegação sindical e da sua decisão cabe recurso para a assembleia de delegados, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada. Tem legitimidade para interpor o recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 26.º

##### Da perda da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de associados os sócios que:

- a) O requeiram, através de carta dirigida à delegação sindical de ilha;
- b) Deixem voluntariamente de exercer a actividade profissional, salvo se manifestarem vontade de permanecer inscritos e cumprir os deveres estatutários;
- c) Adquiram interesses financeiros em estabelecimentos de ensino particular ou sejam nomeados para cargos directivos de natureza permanente nos mesmos;
- d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- e) Não estando isentos do pagamento da respectiva quota, deixem de efectuar o seu pagamento por um período igual a 3 meses e se, depois de avisados, as quotas referidas não forem pagas no prazo de 30 dias.

2 — Serão suspensos de direitos sindicais todos os sócios abrangidos por um dos casos seguintes:

- a) Punição com pena de suspensão;
- b) Desempenho de cargos directivos de nomeação de natureza temporária em estabelecimentos de ensino particular;
- c) Exercício temporário da sua actividade profissional fora do âmbito geográfico do Sindicato, excepto quando se trate de deslocamento ou de comissão de serviço.

3 — Todo o sócio que haja deixado de o ser, seja por efeito de requerimento voluntário seja por efeito do disposto nas alíneas b), c) e e) do n.º 1 deste artigo, poderá ser readmitido desde que efectue o pagamento de todas as quotas em dívida.

4 — No caso de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados favoravelmente por maioria de dois terços.

#### Artigo 27.º

##### Dos direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas assembleias gerais reque-rendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar dos fundos e serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos ou regulamentos;
- e) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- f) Ser informado regularmente de toda a actividade desenvolvida pelo Sindicato;

- g) Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sem prejuízo de acatar as decisões democraticamente tomadas.
- h) Recorrer para o conselho fiscal e apelar para as assembleias gerais quando sujeitos a processamento disciplinar.

#### Artigo 28.º

##### Dos deveres dos sócios

##### 1 — São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- b) Alertar os órgãos do Sindicato para todos os casos de violação da legislação de trabalho de que tenha conhecimento;
- c) Participar com regularidade nas actividades do Sindicato e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;
- d) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais trabalhadores, os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos previstos no artigo 25.º do presente estatuto;
- f) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência ou a ocorrência de qualquer das situações de onde, nos termos dos estatutos, possa resultar a perda de qualidade de associado ao de suspensão de direitos.

### CAPÍTULO V

#### Da alteração dos estatutos

#### Artigo 29.º

##### Da alteração dos estatutos

1 — Os estatutos do Sindicato poderão ser alterados em assembleia geral regional simultaneamente convocada para o efeito por todas as delegações de ilha.

2 — A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias e ser publicada nos jornais.

3 — A assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ter uma presença mínima superior a um terço dos associados.

4 — As deliberações deverão ser tomadas por, pelo menos, três quartos dos associados presentes.

### CAPÍTULO VI

#### Dos actos eleitorais

#### Artigo 30.º

##### Das eleições

1 — Haverá eleições para os órgãos do Sindicato de três em três anos.

2 — Exceptuam-se do número anterior as eleições de delegados sindicais.

3 — As alterações deverão efectuar-se até 15 de Junho.

4 — A tomada de posse efectuar-se-á no prazo de 15 dias após a data das eleições.

5 — Terão direito a voto todos os trabalhadores sindicalizados e com quotas em dia há, pelo menos, três meses.

6 — O referido no número anterior não se aplica aos trabalhadores sindicalizados que se encontrem desempregados por suspensão unilateral de vencimentos, doença ou cumprimento de serviço militar.

7 — A indicação do número e localização das mesas de voto será da competência da comissão eleitoral, não podendo, no entanto, haver mesas de assembleia de voto em escolas com menos de 30 professores.

8 — Poderão votar por correspondência todos os sócios.

9 — O voto por correspondência será dobrado em quatro, metido dentro de um envelope fechado e em branco, que será metido por sua vez dentro de um outro envelope dirigido ao presidente da mesa eleitoral e contendo o nome do remetente e indicação da escola.

10 — Os votos por correspondência só serão contados desde que dirigidos ao presidente da mesa eleitoral até uma hora antes do encerramento das urnas.

11 — A campanha eleitoral começará a 17 dias da data das eleições e terminará 2 dias antes.

12 — A estrutura sindical ficará totalmente independente em relação ao processo eleitoral.

13 — Cada lista terá direito a três circulares emitidas por conta do Sindicato, bem como à emissão de programa, emissões estas em igual número.

14 — A emissão das listas de voto será do encargo do Sindicato e serão enviadas em igual quantidade para cada mesa de voto.

15 — No prazo de três dias após a entrega das listas deverá constituir-se uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

16 — Competirá a essa comissão eleitoral tratar das emissões das circulares e dos programas das listas, fazer a distribuição das mesmas, bem como verificar da elegibilidade dos componentes das listas.

17 — As listas devem ser entregues até 30 dias antes do prazo das eleições.

18 — Poderá haver qualquer substituição nas mesmas até oito dias antes do prazo das eleições.

19 — Essa substituição só poderá efectuar-se se for feita por exigência da comissão eleitoral ou por iniciativa



desta ou por reclamação de sócios do Sindicato e só se algum dos candidatos não estiver no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

20 — A comissão eleitoral deverá avisar o primeiro subscritor da lista da necessidade de substituição de um ou mais elementos até antes da realização do acto eleitoral e sempre até cinco dias após conhecimento do impedimento.

21 — Cada lista pode ir às urnas mesmo que reduzida de 10% do total mínimo dos elementos a propor.

22 — Em cada mesa de voto pode haver um delegado de cada lista, devendo obrigatoriamente estar presente um delegado da comissão eleitoral.

23 — Os resultados das eleições deverão ser conhecidos até quatro dias após a realização do acto eleitoral.

## **CAPÍTULO VII**

### **Dos fundos do Sindicato**

#### **Artigo 31.º**

##### **Das quotas dos sócios**

1 — O valor da quota mensal a pagar por cada sócio corresponde a 1% das retribuições ilíquidas mensais, arredondando à classe das dezenas superiores.

2 — O valor da quota incidirá unicamente sobre a letra ou nível de vencimento, estando isentos os subsídios de alimentação, Natal e férias, por exercício de outras funções, diuturnidades e quaisquer outras gratificações ou subsídios.

#### **Artigo 32.º**

##### **Dos fundos**

Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### **Artigo 33.º**

##### **Da aplicação das receitas**

1 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Cada delegação sindical de ilha contribuirá mensalmente para a direcção sindical com 20% do valor das quotas recebidas, destinando-se esta importância às despesas da direcção sindical, resultantes do rigoroso cumprimento das suas funções;
- b) Os restantes 80% do valor das quotas recebidas destinam-se ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da delegação sindical de ilha;
- c) Deverá ser constituído um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo da conta de gerência de cada delegação de ilha, destinada a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral de ilha.

2 — Cada delegação sindical deverá submeter a aprovação da assembleia geral de ilha, até 30 de Abril de cada ano, o relatório e contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal da delegação sindical de ilha.

3 — O relatório e contas, bem como o parecer do conselho fiscal da delegação sindical de ilha, deverão ser distribuídos aos núcleos sindicais de base com a antecedência mínima de 10 dias da data da realização da assembleia geral.

4 — A direcção sindical deverá submeter à aprovação das assembleias gerais de delegados de cada delegação sindical de ilha, até 30 de Junho de cada ano, o relatório e contas de direcção relativos ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal regional.

5 — Os documentos mencionados no número anterior serão distribuídos aos núcleos sindicais de base até 10 dias antes da realização da reunião.

6 — A delegação sindical de ilha submeterá à apreciação da assembleia geral de ilha, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte.

7 — A direcção sindical apresentará, 60 dias após a aprovação do orçamento de cada delegação de ilha, o seu orçamento para o ano em curso à deliberação das assembleias gerais de delegados.

8 — Cada delegação sindical de ilha dará conhecimento aos núcleos sindicais de base do orçamento da direcção sindical.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Da fusão e dissolução do Sindicato**

#### **Artigo 34.º**

##### **Da fusão, dissolução e liquidação do Sindicato**

1 — A fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação do plenário sindical expressamente convocado para o efeito com o voto favorável de três quartos dos sindicalizados.

2 — O plenário sindical que votar a dissolução do Sindicato nomeará imediatamente os liquidatários e determinará a forma de se proceder à liquidação, o prazo para a concluir e o destino dos seus bens.

## **CAPÍTULO IX**

### **Do regime disciplinar**

#### **Artigo 35.º**

##### **Das infracções**

Consideram-se infracções à disciplina sindical os actos de não cumprimento de obrigações por parte do sindicalizado e particularmente:

- a) Não cumpram de forma injustificada os deveres previstos no artigo 26.º;
- b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

## Artigo 36.º

### Das sanções

As infracções são passíveis das seguintes sanções:

- a) Suspensão;
- b) Expulsão.

## Artigo 37.º

### Da competência disciplinar e do recurso

1 — Tem competência disciplinar o plenário de escola, escolas e ou concelho (número sindical de base).

2 — São órgãos de recurso das sanções aplicadas pelo plenário de escola, escolas e ou concelho o plenário de ensino e o plenário sindical.

3 — As infracções disciplinares serão julgadas em primeira instância pelo plenário de escola, escolas e ou concelho, por proposta de qualquer professor do respectivo núcleo ou de qualquer órgão sindical.

A proposta de suspensão ou expulsão, desde que aprovada liminarmente, em plenário de escola, escolas e ou concelho, implica a suspensão de qualquer mandato de que o visado esteja incumbido nos órgãos sindicais até ao trânsito em julgado da decisão.

4:

- a) Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao sindicalizado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Compete ao conselho fiscal organizar o processo;

- b) O processo disciplinar consiste numa base de averiguação preliminar, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sindicalizado de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação;

c) A nota de culpa deve ser feita em duplicado, sendo este entregue ao sindicalizado pessoalmente, dando recibo no original, ou por carta registada, com aviso de recepção;

d) O acusado apresentará testemunhas e ainda a sua defesa por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação de nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, salvo se no seu decurso entregar atestado médico comprovativo de doença ou se provar que se encontra ausente por motivo de férias ou no cumprimento de obrigações legais ou contratuais. O acusado pode sempre requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais

#### Artigo 38.º

##### Dos regulamentos próprios

A regulamentação das actividades das diversas estruturas em tudo o que ultrapassa os presentes estatutos será feita em regulamento específico e aprovado pelo órgão próprio.

#### Artigo 39.º

##### Da gratuidade de funções

O exercício de cargos directivos nos diferentes órgãos do Sindicato é gratuito.

#### Artigo 40.º

##### Da aceitação de candidatura

A designação para qualquer cargo sindical necessita da anuência do designado, que poderá ser exigida por declaração escrita.

Registado em 23 de Novembro de 1999 com o n.º 3, a fl. 10 do livro n.º 1, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

## II – CORPOS GERENTES

...

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

## I – ESTATUTOS

...

## II – CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I – ESTATUTOS

...

## II – IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Fosforeira Portuguesa, S. A. — Eleição em 22 de Fevereiro de 2000 para o mandato de dois anos.

### Efectivos:

Valentim da Costa e Castro, serralheiro de 1.<sup>a</sup>, com o bilhete de identidade n.º 2967001, de Lisboa, de 29 de Maio de 1991.

Alexandre Alves da Silva, serralheiro de 1.<sup>a</sup>, com o bilhete de identidade n.º 3122803, de Lisboa, de 29 de Setembro de 1994.

José Domingos Gomes da Costa, operador de 1.<sup>a</sup>, com o bilhete de identidade, n.º 6184941, de Lisboa, de 3 de Dezembro de 1991.

### Suplentes:

Hélio Dias da Costa Patela, carpinteiro de 1.<sup>a</sup>, com o bilhete de identidade n.º 6784941, de Lisboa, de 28 de Março de 1995.

José da Silva Pereira, serralheiro de 1.<sup>a</sup>, com o bilhete de identidade n.º 6452940, de Lisboa, de 18 de Janeiro de 1996.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 10 de Março de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 28, a fl. 18 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Trevira Fibras, S. A. — Eleição em 7 de Fevereiro de 2000 para o mandato de dois anos.**

João Carlos Mexia Serra, bilhete de identidade n.º 5399340, de 13 de Dezembro de 1993, emitido em Portalegre, contribuinte n.º 135856825.

Eduardo Louro de Abreu, bilhete de identidade n.º 6686509, de 14 de Abril de 1994, emitido em Portalegre, contribuinte n.º 103672060.

Manuel Salvado Aragão, bilhete de identidade n.º 531998, de 27 de Novembro de 1996, emitido em Portalegre, contribuinte n.º 104502347.

Hélder do Rosário Rainho Bicho, bilhete de identidade n.º 5353315, de 15 de Julho de 1994, emitido em Portalegre, contribuinte n.º 122746325.

Paulo José Rosa Cardoso, bilhete de identidade n.º 7062051, de 9 de Março de 1999, emitido em Portalegre, contribuinte n.º 179821520.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 14 de Março de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 29, a fl. 18 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da AMTROL — Alfa, Metalomecânica, S. A. — Eleição em 15 de Fevereiro de 2000 para o mandato de dois anos.**

Nome: Domingos Castro Gomes Sousa; categoria profissional: fresador de 1.ª; data de nascimento: 26 de Maio de 1957; morada: Rabata, Caldelas, Caldas das Taipas; estado civil: casado; número de bilhete de identidade: 3605237.

Nome: Amadeu da Silva Verde; categoria profissional: soldador por electroarco de 1.ª; data de nascimento: 10 de Dezembro de 1944; morada: Rua de Francisco Teixeira, 43, Azurém, Guimarães; estado civil: casado; número de bilhete de identidade: 1904282.

Nome: José Manuel Rodrigues Pereira; categoria profissional: operador de máquinas de balancé de 1.ª; data de nascimento: 13 de Dezembro de 1968;

morada: Rua de São Veríssimo, Brito, Guimarães; estado civil: solteiro; número de bilhete de identidade: 12177097.

Nome: Augusto Carlos Salgado Vieira; categoria profissional: soldador por electroarco de 2.ª; data de nascimento: 7 de Agosto de 1965; morada: Rua das Arcas Infias, Guimarães; estado civil: casado; número de bilhete de identidade: 8255671.

Nome: Nuno Miguel Machado Pereira Silvério; categoria profissional: soldador por electroarco de 2.ª; data de nascimento: 29 de Dezembro de 1966; morada: Rua de Santo António, Caldelas, Guimarães; estado civil: casado; número de bilhete de identidade: 8083849.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Março de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 31, a fl. 19 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores de Embalagens de Portugal Van Leer, L.ª — Eleição em 18 de Fevereiro de 2000 para o biênio de 2000-2001.**

**Efectivos:**

Eduardo Pinhal R. Paiva, de 54 anos, operador de informática, contabilidade.

António Manuel Marques Pinho, de 31 anos, aj. electricista, oficina.

Ilídio Pereira Marques, de 48 anos, electricista, oficina.

**Suplentes:**

António José Vinheiras Nunes, de 33 anos, vendedor, comercial.

José Quaresma Valente, de 39 anos, contramestre, fábrica.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 14 de Março de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 30, a fl. 19 do livro n.º 1.