

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 23

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho  
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 2,35

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 23	P. 1351-1378	22-JUNHO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1353
Organizações do trabalho .....	1365
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

- AE entre a VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlenga, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Revisão global ..... 1353

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

...

##### II — Corpos gerentes:

- Sind. dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante — OFICIAISMAR ..... 1365
- Sind. dos Músicos ..... 1366
- ASOR — Assoc. Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado ..... 1366

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

...

### II — Corpos gerentes:

- Assoc. Portuguesa de Alimentação Racional e Dietética (APARD) ..... 1367

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

- SONOVIS — Indústria Suportes Áudio e Vídeo, S. A. .... 1367

### II — Identificação:

- SONOVIS — Indústria Suportes Áudio e Vídeo, S. A. .... 1377  
— General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A. .... 1377  
— Hotéis Tivoli, S. A. .... 1377



### 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

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**AE entre a VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlenga, L.<sup>da</sup>, e o Sind. dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente AE aplica-se no território nacional à empresa VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlenga, L.<sup>da</sup>, e aos seus trabalhadores que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações associados no Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Este AE vigora para a empresa outorgante ou para outras que a ela venham a aderir, mas apenas para embarcações a operar entre Peniche e Berlengas e vice-versa em actividade de viagens de passageiros.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e manter-se-á vigente até ser substituído, total ou parcialmente, por novo instrumento de regulamentação de trabalho.

2 — A vigência deste AE será de 24 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte, salvo se período inferior vier a ser consentido por lei.

3 — O presente AE, no que se refere à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e terá a duração de 12 meses.

4 — A denúncia deste AE pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 e 10 meses, conforme as situações previstas nos n.ºs 2 e 3.

5 — Decorridos os prazos fixados para denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as situações desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

6 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

8 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo fixado no número anterior.

## **CAPÍTULO II**

### **Admissão e carreira profissional**

#### **SECÇÃO I**

##### **Condições gerais**

###### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Registo de desemprego**

1 — A empresa obriga-se, sempre que tenha de admitir pessoal, a consultar as listas de desempregados do Sindicato outorgante.

2 — Para efeitos do n.º 1 desta cláusula, o Sindicato outorgante obriga-se a organizar e a manter em ordem e em dia o registo de desempregados.

###### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Condições de admissão — Idade mínima**

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa signatária os trabalhadores que tenham mais de 18 anos de idade.

###### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Condições de admissão — Habilitações mínimas**

Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que possuam as habilitações literárias mínimas exigidas por lei e ou carteira ou cédula marítima profissional, quando obrigatória.

###### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Contratos a prazo**

Os contratos a prazo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições da lei geral.

## **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

### **Período experimental**

1 — A admissão ter-se-á como feita a título de experiência durante 30 dias.

2 — No decurso do período experimental os trabalhadores e a entidade patronal têm liberdade de despedimento, sem quaisquer avisos prévios ou indemnizações.

## **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

### **Substituições temporárias**

Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a retribuição da categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição se mantiver.

## **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

### **Promoções obrigatórias**

O marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local será promovido a marinheiro do tráfego local após quatro anos de matrícula em qualquer género de embarcações.

## **CAPÍTULO III**

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Garantias dos trabalhadores**

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de classe superior, retomar as funções respectivas;
- d) Baixar a categoria do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- g) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força deste contrato, a que correspondem as suas aptidões e categorias profissionais, salvo as que habitualmente são executadas neste tipo de actividade;
- h) Dar ordem aos trabalhadores fora das horas em que se encontram a prestar serviço, salvo em casos de força maior manifestamente evidentes.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior cons-

titui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste AE e na lei.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Créditos resultantes do contrato

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Privilégios creditórios

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Guardar segredo profissional do disposto nas alíneas d), e), f) e g) da cláusula 23.<sup>a</sup>;
- c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente acordo;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- m) Limpar e conservar limpas as embarcações, quer no interior, quer no exterior;
- n) Colaborar com a entidade patronal no sentido de se obter uma boa racionalização do trabalho;
- o) Não abandonar ou ausentar-se do serviço sem prévia autorização do superior hierárquico dentro do período de prestação de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

- b) Passar certificado ao trabalhador que se despedir ou for despedido, donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar atestados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respectivo vencimento;
- d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- e) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo os que habitualmente são executados nesse tipo de actividade;
- f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- g) Proporcionar bom ambiente moral e instalar o trabalhador em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais dentro dos limites previstos na lei;
- i) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como proporcionar-lhes, quando possível, horário compatível com a assistência às aulas, ficando esses profissionais dispensados dos prolongamentos de horários de trabalho;
- j) Permitir a fixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem na empresa;
- l) Acompanhar com todo o interesse o ensino dos que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;
- m) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levarem à ampliação das suas habilitações literárias e profissionais;
- n) Em matéria de acidentes de trabalho, a empresa obriga-se a dar estrito cumprimento às disposições legais em vigor;
- o) Enviar mensalmente ao Sindicato o produto das quotizações sindicais até ao dia 10 do mês seguinte a que as mesmas digam respeito, se possível em cheque ou vale postal, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitem, nos termos da legislação vigente;
- p) Enviar anualmente ao Sindicato, e sempre que se verifiquem alterações, cópia do rol de tripulação entregue ao SAM — sistema de actividade marítima, nos termos da legislação em vigor de todas as embarcações pertencentes ou ao serviço da empresa.

## CAPÍTULO IV

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Processo disciplinar

1 — A aplicação de qualquer sanção, com excepção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2 — a) O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respectiva prorrogação por mais 20 dias;

b) O prazo referido na alínea anterior inicia-se a partir da data em que a entidade patronal praticou acto ou actos inequivocamente reveladores da intenção de proceder disciplinarmente e termina com a entrega do processo ao órgão representativo dos trabalhadores na empresa e ao Sindicato.

3 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador em nota de culpa, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de recepção, remetida para a residência habitual;
- b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical, à comissão intersindical, ao delegado sindical, nas empresas em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato respectivo, se na empresa não existir qualquer daquelas entidades, que se deverá pronunciar no prazo de oito dias;
- e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar obrigatoriamente na decisão as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior;
- f) O processo disciplinar que vise o despedimento com justa causa obedecerá às disposições legais imperativas em vigor.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidades do processo disciplinar será considerada nula e abusiva, nos termos previstos neste acordo de empresa e na lei.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Suspensão do trabalhador

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

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

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

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Proporcionalidade das sanções

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 17.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 30 dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou a entidade patronal teve conhecimento dela.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Indemnização por danos e prejuízos

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Registo de sanções

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

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar;

- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direcção lícitos da entidade patronal;
- d) Ter prestado ao Sindicato informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho;
- e) Ter posto o Sindicato ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela entidade patronal sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;
- g) Ter declarado ou testemunhado com verdade contra a entidade patronal, quer por processos disciplinares, quer perante o Sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer ou ter funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado individual ou colectivamente de forma legítima contra as condições de trabalho;
- l) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até cinco anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Comunicação das sanções

A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, ou tenham exercido, há menos de cinco anos as funções de dirigentes, membros de comissões ou delegados sindicais será obrigatoriamente comunicada pela entidade patronal ao sindicato respectivo com a devida fundamentação no prazo de 10 dias, no máximo.

## CAPÍTULO V

### Retribuições

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Generalidades

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base, as diuturnidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas impostas ou não por este acordo.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas

As remunerações base mínimas serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Constituição da retribuição

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho extraordinário

Não se considera retribuição a remuneração de trabalho extraordinário, salvo quando se deva entender que integra a retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de quatro anos de serviço, a uma diuturnidade de € 12,20 por mês, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os períodos contar-se-ão a partir da data de admissão na empresa.

3 — Uma vez vencidas, as diuturnidades manter-se-ão, salvo se a entidade patronal tenha de livre vontade aumentado o ordenado em montante superior.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal ou 13.<sup>o</sup> mês.

2 — A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço o 13.<sup>o</sup> mês ou subsídio de Natal conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

3 — O 13.<sup>o</sup> mês ou subsídio de Natal será de valor igual à remuneração base, acrescida da diuturnidade ou diuturnidades ou quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4 — No ano de admissão e naquele em que ocorrer a cessação do contrato, mesmo por reforma, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1 — O horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este acordo será de quarenta horas semanais.

2 — O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas.

3 — Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Intervalos no horário de trabalho — Período normal de trabalho

O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se «período normal de trabalho».

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dias de descanso e feriados

1 — O trabalhador que tenha prestado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado terá direito a um dia completo de descanso.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo de remuneração de 100 %

3 — As folgas previstas no n.º 1 poderão ser remidas a dinheiro.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e será pago com um acréscimo de 25 %.

2 — A hora extraordinária nocturna, além da remuneração prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>, dá direito a um acréscimo de 25 % da retribuição da hora extraordinária de trabalho.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalho extraordinário

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

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado:

- a) Quando as necessidades do serviço o justifiquem;
- b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes, por motivo de força maior.

3 — É legítima a recusa de prestar trabalho extraordinário sempre que não seja observado o condicionamento previsto nos números anteriores.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — A empresa concederá a cada trabalhador um subsídio de refeição no valor de € 5,15 por cada período normal diário completo de trabalho prestado.

2 — O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição.

3 — O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Registo de trabalho extraordinário

Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas extraordinárias, trabalho efectuado nos dias de descanso semanal e dias de folga correspondentes, de modelo oficialmente aprovado com termos de abertura e de encerramento, visado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Dispensa do trabalho extraordinário

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

2 — Consideram-se atendíveis, designadamente, os seguintes motivos:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência ao agregado familiar, em casos de acidente ou doença grave ou súbita;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino;
- d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte.

3 — Se recusada a dispensa injustificadamente pela entidade patronal, o trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Remuneração de trabalho extraordinário

1 — A remuneração da hora extraordinária será igual à da hora normal, acrescida de 50 %.



2 — Para o efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração base mensal} + D) \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

sendo  $D$  = diuturnidades.

## **CAPÍTULO VII**

### **Férias**

#### **Cláusula 42.<sup>a</sup>**

##### **Direito a férias**

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito em cada ano civil a um período de 22 dias úteis de férias.

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

3 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente a um mês de remuneração base, acrescida de diuturnidades ou quaisquer outros subsídios de carácter regular e periódico que venham a ser criados.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, de uma só vez, antes do seu início.

#### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Direito a férias**

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

2 — No ano de admissão, caso esta se verifique durante o 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a gozar, nesse próprio ano, um mínimo de 10 dias úteis de férias e igual período de subsídio de férias.

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

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

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Indisponibilidade do direito a férias**

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

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Fixação e 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 empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrantes no estrangeiro.

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

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Férias seguidas e interpoladas**

1 — As férias devem ser gozadas seguidamente.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Escolha da época de férias**

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

2 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal fixar definitivamente o período de férias, ouvido o delegado sindical e a comissão de trabalhadores.

3 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço à mesma entidade patronal, será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — A entidade patronal remeterá ao Sindicato, obrigatoriamente até 31 de Março de cada ano, o mapa donde constem os períodos de férias de todos os trabalhadores. Todas as alterações posteriormente registadas serão de imediato comunicadas ao Sindicato.

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Alteração da época de férias**

1 — As alterações de férias já estabelecidas ou a interrupção das já iniciadas só são permitidas por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias por motivo de interesse da entidade patronal constitui

esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Interrupção por doença**

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

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará o disposto na cláusula 42.<sup>a</sup>, n.º 1. Terminada a doença, o trabalhador retomará de imediato o gozo das férias, excepto se houver acordo em contrário entre as partes.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

A entidade patronal que não cumprir totalmente ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas deste acordo pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

### CAPÍTULO VIII

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

As faltas podem ser justificadas e não justificadas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Faltas autorizadas**

As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal consideram-se justificadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído.

2 — Nas hipóteses abrangidas pelo número anterior, quando a impossibilidade se prolongar para além de um mês aplica-se a disciplina do capítulo XII.

3 — A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Caso de faltas justificadas**

Sem prejuízo da retribuição das férias ou da antiguidade e sem que haja lugar a consequências disci-

plinares desfavoráveis, os trabalhadores têm direito às seguintes ausências ao serviço:

- a) As dadas por altura do casamento, até seis dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de luto, durante períodos com a duração a seguir indicada, acrescendo os dias indispensáveis à viagem, se a ela houver lugar:
  - I) Três dias por pais, filhos, adoptados, adoptantes, cônjuges, companheiro, companheira e irmãos;
  - II) Dois dias por avós, netos, sogros, genros, noras, enteados, padrastrós, madrastras, tios e cunhados;
  - III) Um dia por bisavós, bisnetos, primos, sobrinhos e qualquer familiar ou pessoa que coabite com o agregado familiar do trabalhador;
- c) Três dias por nascimento de filhos;
- d) Assuntos inadiáveis de ordem pessoal e familiar que não possam ser tratados fora das horas de serviço, até um dia por mês;
- e) Os dias necessários à prestação de assistência inadiável, aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Faltas não justificadas**

1 — A entidade patronal poderá descontar na retribuição do trabalhador a importância correspondente aos dias de faltas não justificadas ou, em vez do desconto na retribuição, será deduzido o período de férias imediato de um dia por cada falta.

2 — Na hipótese da parte final do número anterior, o período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Participação das faltas**

Todas as faltas, salvo caso de força maior, deverão ser participadas no prazo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta, com excepção das referidas na alínea a) da cláusula 54.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias.

### CAPÍTULO IX

#### **Doença, previdência e abono de família**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Doença ou acidente**

1 — O trabalhador na situação de doença ou acidente constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de acidente, a entidade patronal pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse ao serviço

e a que lhe for paga pela companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Subsídio de morte e seguro de naufrágio

1 — Em caso de morte de qualquer trabalhador pertencente ao quadro da empresa, esta pagará ao cônjuge, companheira que vivia em comunhão de mesa e habitação, filhos menores de 18 anos, incapazes ou pessoas dele dependentes, e pela indicada ordem de preferência alternativa, o vencimento por inteiro relativo ao mês em que a morte ocorrer, independentemente do dia, além de mais um mês de vencimento.

2 — Se a morte ocorrer por efeito de acidente de trabalho, a empresa pagará, além do mês em que a morte se verificar, mais três meses de salário

3 — A empresa efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou de incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, em caso de acidente em serviço, no valor global de € 24 939,90, que será pago ao cônjuge sobrevivente, na sua falta, aos descendentes do falecido, ou ao próprio, no caso de incapacidade, salvo se, no primeiro caso, o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento e ou apólice.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Contribuição para a previdência

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

### CAPÍTULO X

#### Feriados

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Corpo de Deus;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
24 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
O feriado municipal na sede da empresa.

### CAPÍTULO XI

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento do trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham efectiva prestação de trabalho sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre a Previdência.

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

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

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Termo do impedimento do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Ocorrência de justa causa de rescisão durante a suspensão

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — No ano de ingresso no serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar as férias vencidas, bem como a receber o respectivo subsídio; não havendo tempo para gozar as férias, recebê-las-á em dinheiro.

2 — No ano em que regresse do serviço militar, o trabalhador tem direito a gozar férias por inteiro.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato individual ou colectivo de trabalho reger-se-á pelo disposto na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Encerramento da empresa ou dependências**

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências ou redução da actividade sejam quais forem as causas, os trabalhadores afectados mantêm todos os direitos consignados neste acordo ou na lei.

2 — O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3 — Se o encerramento se tornar definitivo a partir da respectiva data, aplica-se o disposto nos números seguintes.

4 — Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre os despedimentos colectivos.

5 — Os trabalhadores afectados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

6 — A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

7 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento e ou dependências não forem encerrados e enquanto o não forem.

8 — A cessação dos contratos de trabalho ficará sujeita à disciplina do encerramento definitivo previsto nos números anteriores.

### **CAPÍTULO XII**

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Pagamento do mês da cessação**

1 — A cessação do contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral da retribuição do mês da cessação excepto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

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

### **CAPÍTULO XIII**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Indemnização**

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes do sindicato, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos

de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido sem justa causa direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Utilização de meios fraudulentos**

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de € 498,80 a € 2494.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Garantia de manutenção de regalias anteriores nas incorporações de empresas**

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Garantias diversas**

1 — Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

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

3 — Em tudo o mais o problema da aplicação das leis rege-se pelo Código Civil.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Aplicabilidade do contrato**

São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste acordo.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Transporte de cargas perigosas**

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas, inflamáveis ou radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

Em caso de naufrágio, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no mínimo, € 99,76 por trabalhador, sem prejuízo de indemnização superior, desde que devidamente comprovado o valor do prejuízo sofrido.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Formação e desenvolvimento

1 — Os armadores assegurarão as acções de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do inscrito marítimo, nomeadamente através do estabelecimento de ensino adequado e, preferencialmente, em colaboração com o Sindicato.

2 — As acções de formação de iniciativa do armador serão remuneradas, sendo igualmente da responsabilidade do armador os custos de transporte, refeições e alojamento.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Roupa e equipamento de trabalho

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelos trabalhadores:

## CAPÍTULO XV

### Direitos especiais

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

1 — Sem prejuízo do referido noutras cláusulas deste AE são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição durante a gravidez e até 120 dias após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) A cessação do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
- c) Faltar até 120 dias na altura do parto sem redução da retribuição do período de férias ou da antiguidade;
- d) Dos 120 dias fixados na alínea anterior, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença e a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) Interromper o trabalho diário em dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição e de quaisquer regalias, até o filho perfazer um ano;
- g) A mãe que comprovadamente amamentar o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias;
- h) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nas alíneas anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- i) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário e justificado;
- j) Não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto.

2 — A dispensa prevista na alínea f) poderá ser utilizada pelo pai trabalhador.

3 — Nos casos de ocorrência de aborto, o número de faltas com os efeitos fixados na alínea c) do n.º 1 será no mínimo de 14 e no máximo de 30 dias.

4 — Durante o período referido no número anterior, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições da mulher.

5 — O direito de faltar no período de maternidade com os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1 cessa nos casos de parto de nado-morto ou morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de seis semanas após o parto.

6 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver, por morte da mãe ou por decisão conjunta dos pais, o pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da alínea c) do n.º 1 desta cláusula.

7 — No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

8 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 6 e 7 desta cláusula.

9 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

## Cláusula 78.<sup>a</sup>

### Trabalho de menores

1 — Os responsáveis pela direcção da empresa e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

a) É em especial assegurado aos menores o direito a não ser obrigados à prestação de trabalho extraordinário.

b) Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

c) Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde o do desenvolvimento físico e mental normal.

d) Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

### Trabalhadores estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, reconhecendo os seguintes direitos:

a) Os trabalhadores estudantes, nos dias em que tenham aulas, poderão, sempre que possível, deixar os seus locais de trabalho uma hora antes do termo do período normal de trabalho, desde que justifiquem tal necessidade e avisem com antecedência necessária;

b) Possibilidade de gozarem férias interpoladamente;

c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo necessário à prestação de provas de exame e ainda seis dias, consecutivos ou não, para preparação das mesmas, podendo neste caso as entidades patronais deduzir nas férias um dia por cada três dias de faltas, ou deduzir na mesma proporção a retribuição, conforme preferir o trabalhador.

2 — Para usufruir desta cláusula, o trabalhador-estudante terá de, anualmente, prestar prova documental do seu aproveitamento escolar e, trimestralmente, prova de frequência das aulas.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

Trabalhadores dos transportes fluviais:

Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração);

Mestre do tráfego local;

Marinheiro do tráfego local;

Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local;

Maquinista prático.

## Quadros e acessos

Os quadros mínimos das tripulações serão os resultantes das lotações que forem fixadas pelas autoridades competentes.

### Definição de funções

*Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração).* — É o profissional a quem compete coordenar e superintender todos os serviços e acções que visem a exploração operacional da empresa, nomeadamente a colocação de pessoal, gestão de tripulações, controlo e coordenação das matrículas, controlo das acções de manutenção e reparação das embarcações.

*Mestre do tráfego local.* — É o trabalhador que é responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro do tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação da embarcação onde presta serviço.

*Marinheiro de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o marinheiro do tráfego local em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Maquinista prático.* — Aos maquinistas compete manter a disciplina na sua secção, da qual é chefe directo, velar pelos direitos e regalias do pessoal a seu cargo e comunicar com presteza à entidade patronal, depois de ter dado conhecimento ao mestre, todas as circunstâncias de interesse relativas às máquinas. Serão responsáveis por toda a aparelhagem mecânica existente a bordo e sua manutenção, devendo executar pequenas reparações em caso de avaria.

## ANEXO II

### Tabela salarial

	Euros
Mestre encarregado do tráfego local (chefe de exploração)	873
Mestre do tráfego local	698
Marinheiro do tráfego local	632
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe do tráfego local	598
Maquinista prático	688

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 1.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa — 6.

7 de Junho de 2004.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano da Rosa Rita*, dirigente mandatado.

Pela VIAMAR — Sociedade de Viagens Peniche-Berlenga, L.<sup>da</sup>:

*José Maria Zaragoza Malheiros*, sócio gerente.

Depositado em 9 de Junho de 2004, a fl. 59 do livro n.º 10, com o n.º 44/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — CORPOS GERENTES

**Sind. dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante — OFICIAISMAR — Eleição em 31 de Março de 2004 para o triénio de 2004-2007.**

#### **Direcção**

António Machado Saraiva, sócio A-512; idade: 58 anos; reformado; categoria profissional: capitão da marinha mercante.

Carlos Alberto de Sousa Coutinho, sócio A-737; idade: 53 anos; entidade patronal: ENIDH — Escola Náutica Infante D. Henrique; categoria profissional: professor-adjunto.

César Augusto Formiga da Cruz, sócio A-1964; idade: 37 anos; entidade patronal: Administração dos Portos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria, S. A. (Departamento de Pilotagem do Porto de Ponta Delgada); categoria profissional: piloto de barra e porto.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas, sócio A-1556; idade: 43 anos; entidade patronal: ETF — Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes; categoria profissional: oficial radiotécnico da marinha mercante.

Fernando João Maia Lé, sócio D-323; idade: 40 anos; entidade patronal: Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, Delegação dos Portos do Centro (Departamento de Pilotagem do Porto da Figueira da Foz); categoria profissional: piloto de barra e porto.

Gastão Claro Damas, sócio A-1911; idade: 30 anos; entidade patronal: LUTAMAR — Prestação de Serviços

à Navegação, L.<sup>da</sup>; categoria profissional: oficial piloto da marinha mercante.

Graco Vieira Lourenço da Trindade, sócio A-1826; idade: 36 anos; entidade patronal: Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, Delegação dos Portos do Sul (Departamento de Pilotagem do Porto de Faro); categoria profissional: piloto de barra e porto.

João Carlos Gomes Frade, sócio A-1920; idade: 29 anos; entidade patronal: DRAGAMAS, L.<sup>da</sup>; categoria profissional: oficial piloto da marinha mercante.

José Paulo Vieira da Silva, sócio D-324; idade: 51 anos; entidade patronal: Comissão Europeia, Direcção-Geral das Pescas; categoria profissional: capitão da marinha mercante.

José Gomes da Silva Alves, sócio A-1932; idade: 51 anos; entidade patronal: Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, Delegação dos Portos do Norte (Viana do Castelo); categoria profissional: capitão da marinha mercante.

Luís Adriano de Lemos Cesariny Calafate, sócio A-1282; idade: 54 anos; entidade patronal: FORPES-CAS — Centro de Formação Profissional para o Sector das Pescas; categoria profissional: capitão da marinha mercante.

Luís Armando Fernandes Garcia de Almeida, sócio A-1226; idade: 49 anos; categoria profissional: radio-técnico-chefe.

Nuno Filipe Faria Gouveia, sócio A-1910; idade: 33 anos; entidade patronal: Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S. A. (Departamento de Pilo-

tagem do Porto de Setúbal); categoria profissional: piloto de barra e porto.  
Paulo Manuel Ferreira Carrajola, sócio A-1874; idade: 37 anos; entidade patronal: Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S. A. (Departamento de Pilotagem do Porto de Setúbal); categoria profissional: piloto de barra e porto.  
Rogério Santos Mascarenhas, sócio A-1833; idade: 38 anos; entidade patronal: Administração do Porto de Lisboa, S. A. (Departamento de Pilotagem do Porto de Lisboa); categoria profissional: piloto de barra e porto.

Registados em 2 de Junho de 2004, sob o n.º 74/2004, a fl. 56 do livro n.º 2.

### **Sind. dos Músicos — Eleição em 16 de Março de 2004 para mandato de três anos (triénio de 2004-2007).**

#### **Direcção**

Carlos Alberto Correia Passos, bilhete de identidade n.º 5026305, de 21 de Junho de 1996, do Arquivo de Lisboa.  
Luís Manuel Pacheco M. Cruz Cunha, bilhete de identidade n.º 6003573, de 4 de Maio de 2000, do Arquivo de Lisboa.  
João Luís Gasparinho Godinho Lobo, bilhete de identidade n.º 6535028, de 9 de Maio de 2002, do Arquivo de Lisboa.  
Rui Miguel Gonçalves Simão Fernandes, bilhete de identidade n.º 9550976, de 23 de Junho de 1999, do Arquivo de Lisboa.  
Ana Paula Pestana Ferreira, bilhete de identidade n.º 8114254, de 21 de Maio de 2003, do Arquivo de Lisboa.

Registados em 3 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 76, a fl. 56 do livro n.º 2.

### **ASOR — Assoc. Sindical dos Oficiais dos Registos e do Notariado — Eleição em 6 de Março de 2004 para mandato de quatro anos.**

#### **Conselho directivo**

Presidente — Paulo Manuel Morais da Silva, divorciado, Rua de Vitorino Nemésio, 307, 1.º, F, Urbanização Maninhos, 4470-000 Vermoim.

Vice-presidentes:

Manuel Joaquim Fernandes Ferreira, casado, Rua da fonte de Santa Rita, 7, 2500-298 Caldas da Rainha.

João Fernando Barros, casado, Avenida de Espanha, lote 34, 6.º, esquerdo, 6000-078 Castelo Branco.

Tesoureiro — Ana Cristina Carrasquinho Carvalho Maduro Branco, casada, Urbanização da Fonte dos Corações, lote 17, B, Gaeiras, 2510-749 Óbidos.

Secretário — António Aparício Sardinha, casado, Rua de Coimbra, 2-C, 2.º, esquerdo, 2300-000 Tomar.

Vogais:

Maria Manuela da Silva Fernandes, divorciada, Rua de Fernando Pessoa, 30, 1.º, esquerdo, 4420-245 São Cosme, Gondomar.

Sandra Marise Pereira.

Maria Isaura Coelho, divorciada, Urbanização dos Altos, lote 199, 4.º, esquerdo, Vermoim, 4470-000 Maia.

Maria da Graça Pinheiro Carreira Calado, solteira, Estrada da Estação, Edifício Belavista, bloco A, 1.º, F, Corredoura, 2480-200 Porto de Mós.

Diana Reis Morgado, casada, Rua de José Luciano de Castro, 28, 2.º, direito, 3800-000 Aveiro.

Paula Cristina Pereira N. da Silva, casada, Rua da Igreja, Regengo Vale Maior, 3850-000 Albergaria-a-Velha.

Mário de Jesus Queijo dos Santos, casado, Rua de João Arias, 8800-000 Tavira.

Henriqueta Isabel Maurício Montenegro Magalhães.

Maria Teresa da Costa Martins Abrantes, divorciada, Rua da Maria Lina Alves Mala, 66, lote C, rés-do-chão, esquerdo, Moreira, 4470-000 Maia.

Registados em 3 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 75, a fl. 56 do livro n.º 2.

## **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

### **I — ESTATUTOS**

...



## II — CORPOS GERENTES

**Assoc. Portuguesa de Alimentação Racional e Dietética (APARD) — Eleição em 24 de Maio de 2004 para um mandato de três anos.**

### **Direcção**

Presidente — Dr. Raul Maia Oliveira, Kaps, L.<sup>da</sup>

Vice-presidentes:

Dr. Eduardo Ribeiro, Biogal, L.<sup>da</sup>  
Dr. Nelson Tavares, Natiris, L.<sup>da</sup>

Registados em 4 de Junho de 2004, sob o n.º 41/2004, a fl. 36 do livro n.º 2.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da SONOVIS Indústria Suportes Áudio e Vídeo, S. A.**

Aprovados em assembleia realizada em 23 de Abril de 2004.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da SONOVIS — Áudio, Vídeo, S. A.:

No exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, lhes conferem;  
Dispostos a reforçar a sua unidade e os seus direitos;

Aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 46/79,

neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

#### **Artigo 2.º**

##### **Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

#### **Artigo 3.º**

##### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

#### **Artigo 4.º**

##### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

Destituição da CT ou das subcomissões, ou de algum dos seus membros.

4 — O plenário é presidido pela CT.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

##### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actualização democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e os direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência CT

Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;

- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplam o respectivo sector ou região;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

#### Artigo 14.º

##### Relações com organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea d), entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

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

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercida pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República Portuguesa, na Lei n.º 46/79 ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem como eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem direito de reunir periodicamente com a administração/direcção da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### Direito de informação

1 — Nos termos da Constituição da República Portuguesa e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

- d) Situações de aprovisionamento;
- e) Provisão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração de objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT, ou pelos seus membros, à administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- e) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- f) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- g) Despedimento individual dos trabalhadores;
- h) Despedimento colectivo

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de cinco dias a contar da data de recepção do respectivo

pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

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

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular as de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa de produção, designadamente nos domínios da racionalização, do sistema produtivo, da actuação técnica e das implicações burocráticas;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 22.º

##### Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

### Artigo 23.º

#### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a Previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

### Artigo 24.º

#### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços destinados aos trabalhadores da empresa.

### Artigo 25.º

#### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

### Artigo 26.º

#### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

### Artigo 27.º

#### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

### Artigo 28.º

#### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

### Artigo 29.º

#### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado, para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho durante o horário de trabalho.

### Artigo 30.º

#### Direito a instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

### Artigo 31.º

#### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

### Artigo 32.º

#### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na Lei n.º 46/79:

- Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;
- Comissões de trabalhadores — vinte cinco horas por mês;
- Comissões coordenadoras — vinte horas por mês.

2 — A CT pode gerir o montante geral de horas, distribuindo-o pelos seus membros conforme o previsto na lei.

### Artigo 33.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelas trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

### Artigo 34.º

#### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

### Artigo 35.º

#### Solidariedade de classe

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

### Artigo 36.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

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

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

### Artigo 37.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

### Artigo 38.º

#### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 39.º

#### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na empresa na Moita, Mari-nha Grande.

### Artigo 40.º

#### Composição

1 — A CT é composta por dois elementos efectivos e um suplente.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, à qual incumbe a organização do novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 41.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

### Artigo 42.º

#### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

### Artigo 43.º

#### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É ilícito a qualquer membro da CT delegar nou-tro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamen-tos, prazos e identificação do mandatário.

### Artigo 44.º

#### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

## Artigo 45.º

### Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um executivo coordenador, composto por dois membros, eleito na primeira reunião após a investida.

2 — Compete ao secretariado elaborar as convocações das reuniões e as respectivas ordens de trabalho, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

## Artigo 46.º

### Reunião da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificados;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 47.º

### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores, que por escrito acordem a dedução no seu vencimento de 0,1 %.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

## Artigo 48.º

### Subcomissão de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos do artigo 39.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

## Artigo 49.º

### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores de outros sectores, para constituição de uma comissão coordenadora do grupo/sector que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à coordenadora das comissões de trabalhadores do distrito de Leiria.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

## Disposições gerais e transitórias

### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

## Artigo 50.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

## Artigo 51.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 52.º

### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos.

## Artigo 53.º

### Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

## Artigo 54.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

## Artigo 55.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

- 1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.
- 2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% ou 100 trabalhadores da empresa.

## Artigo 56.º

### Candidaturas

- 1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, conforme o previsto no artigo 40.º, n.º 1, 10% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.
- 4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.
- 5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora na original do recibo.
- 7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

## Artigo 57.º

### Rejeição de candidaturas

- 1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.
- 4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com a indicação dos fundamentos, assinados pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 58.º

### Aceitação das candidaturas

- 1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos

locais indicados no n.º 3 do artigo 5.º, a aceitação de candidatura.

- 2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 59.º

### Campanha eleitoral

- 1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.
- 2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.
- 3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

## Artigo 60.º

### Local e horário da votação

- 1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.
- 2 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

## Artigo 61.º

### Laboração contínua e horários diferenciados

- 1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

## Artigo 62.º

### Mesas de voto

- 1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.
- 4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.
- 5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.



6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 63.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

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

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela CE de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da CE referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 64.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressas em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco, destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 65.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuída, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

#### Artigo 66.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigida à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — A votante, depois de assinar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o, por sua vez, no envelope, que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com menção «Voto por correspondência» e, finalmente entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lavra acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

### Artigo 69.º

#### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitores e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome e número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global (inclui o registo de presenças).

### Artigo 70.º

#### Recursos para impugnação de eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do

Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento no n.º 4.

7 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

### Artigo 71.º

#### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10% ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10% ou 100 trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

### Artigo 72.º

#### Eleição e destituição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultaneamente a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

#### Outras deliberações por voto secreto

### Artigo 73.º

#### Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto».

## Artigo 74.º

### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

## Artigo 75.º

### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

## Artigo 76.º

### Comissão coordenadora

1 — A CT adere à comissão coordenadora do sector de actividade económica, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas comissões de trabalhadores interessadas.

2 — A CT adere à comissão coordenadora das comissões e subcomissões de trabalhadores do distrito de Leiria.

Registados em 3 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 63/2004, a fl. 75 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### **Comissão de Trabalhadores da SONOVIS — Indústria Suportes Audio e Vídeo, S. A. — Eleição em 26 de Março de 2004 para mandato de três anos (triénio de 2004-2007).**

#### Efectivos:

Carlos Alberto Duarte Pinho, bilhete de identidade n.º 9771912, de 8 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa; data de nascimento: 16 de Maio de 1971.

Fábio Silva dos Santos, bilhete de identidade n.º 14211847, de 11 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa; data de nascimento: 20 de Dezembro de 1974.

Suplente — Nelson José Martins Luís, bilhete de identidade n.º 10772767, de 28 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Leiria; data de nascimento: 25 de Fevereiro de 1975.

Registados em 3 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 64/2004, a fl. 76 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores da General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S. A. — Eleição em 18 de Maio de 2004 para um mandato de um ano.**

Hélder Filipe Malheiro Castilho, trabalhador n.º 550, com a categoria profissional de cableador; três anos de empresa; bilhete de identidade n.º 10837216, de 8 de Outubro de 2001.

Oscar Manuel Bértolo Chaves, trabalhador n.º 532, com a categoria profissional de extrusador; três anos de empresa; bilhete de identidade n.º 10648646, de 22 de Novembro de 2002.

Ricardo Jaime Nunes e Silva, trabalhador n.º 492, com a categoria profissional de extrusador; três anos de empresa; bilhete de identidade n.º 11305502, de 19 de Janeiro de 2000.

Rui Manuel da Silva Ferreira, trabalhador n.º 472, com a categoria profissional de extrusador; seis anos de empresa; bilhete de identidade n.º 10613128, de 31 de Agosto de 2000.

Manuel António Lopes, trabalhador n.º 388, com a categoria profissional de extrusador; 22 anos de empresa; bilhete de identidade n.º 4329295, de 27 de Março de 2000.

Registados em 2 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 62/2004, a fl. 75 do livro n.º 1.

### **Comissão de Trabalhadores dos Hotéis Tivoli, S. A. — Eleição nos dias 20 e 21 de Maio de 2004 para o triénio de 2004-2007.**

#### Efectivos:

Manuel Gomes de Faria, *barman* no Hotel Tivoli Sintra, bilhete de identidade n.º 5858362, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rosa Silvério Alpande, cozinheira no Hotel Tivoli Lisboa, bilhete de identidade n.º 5910025, do arquivo de identificação de Lisboa.

Samuel Guedes, fiel de armazém no Hotel Tivoli Sintra, bilhete de identidade n.º 5336658, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ernesto Botelho, cozinheiro de 1.<sup>a</sup> no Hotel Tivoli Lisboa, bilhete de identidade n.º 5875907, do arquivo de identificação de Lisboa.

Amadeu Pedro Filipe, cafetaria no Hotel Tivoli Jardim, bilhete de identidade n.º 7619512, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Miguel Guimarães Trindade, subchefe de mesa no Hotel Tivoli Lisboa, bilhete de identidade n.º 8108438, do arquivo de identificação de Lisboa.

Noémia Soledade Cardoso Santos Lopes, *room service* no Hotel Tivoli Lisboa, bilhete de identidade n.º 10482575, do arquivo de identificação de Lisboa.

#### Suplentes:

Maria de Fátima Coelho, empregada de andares no Hotel Tivoli Palácio de Seteais, bilhete de identidade n.º 6472211, do arquivo de identificação de Lisboa.

Irene Maria Marcelino de Jesus de Almeida, empregada de limpeza no Hotel Tivoli Jardim, bilhete de identidade n.º 8566000, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Rocha Ribeiro, empregado de mesa no Hotel Tivoli Lisboa, bilhete de identidade n.º 8378337, do arquivo de identificação de Lisboa.

Emídio Paixão Simões, 1.º pasteleiro no Hotel Tivoli Sintra, bilhete de identidade n.º 4429228, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 3 de Junho de 2004, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 65/2004, a fl. 76 do livro n.º 1.