

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 44

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço 1058\$00  
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 44	P. 3331-3426	29-NOVEMBRO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	3333
Organizações do trabalho .....	3374
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .....	3333
— PE das alterações do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos) .....	3334
— PE das alterações dos CCT (pessoal fabril — Sul) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química .....	3334
— PE das alterações salariais dos CCT (apoio e manutenção) entre a APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química .....	3335
— PE das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Divisão de Confeitaria) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) .....	3336
— PE das alterações do CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gesso e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	3336
— PE das alterações do CCT entre a AHETA — Assoc. dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços .....	3337
— PE das alterações do CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros .....	3337

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras .....	3338
— CCT entre a ANF — Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos — Alteração salarial e outras .....	3339
— AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros .....	3339

— CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	3372
— AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. da Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Integração em níveis de qualificação .....	3373
— ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L. <sup>da</sup> , e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Integração em níveis de qualificação .....	3373
— AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Integração em níveis de qualificação .....	3374

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Santarém e Castelo Branco .....	3374
— União dos Sind. de Viana do Castelo/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional (USVC/CGTP-IN) — Alteração .....	3391
— Assoc. Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária, que passa a denominar-se Assoc. Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária (ASFIC/PJ) — Alteração .....	3401
— Sind. dos Metalúrgicos do Dist. de Castelo Branco — Cancelamento .....	3414
— Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Dist. de Santarém — Cancelamento .....	3415
— Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica do Dist. de Lisboa — Cancelamento .....	3415

#### II — Corpos gerentes:

— União dos Sind. de Viana do Castelo/Intersindical Nacional (USVC/CGTP-IN) .....	3415
-----------------------------------------------------------------------------------	------

### Associações patronais:

#### I — Estatutos:

— Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) — Alteração .....	3417
---------------------------------------------------------------------------	------

#### II — Corpos gerentes:

— Confederação das Organizações Representativas da Pesca Artesanal .....	3417
--------------------------------------------------------------------------	------

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Comissão de trabalhadores da SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A. ....	3418
-------------------------------------------------------------------------------------	------

#### II — Identificação:

— SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A. ....	3425
— Comissão de trabalhadores da LEPE — Empresa Portuguesa de Embalagens, S. A. ....	3426

#### SIGLAS

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

#### ABREVIATURAS

<b>Feder.</b> — Federação.
<b>Assoc.</b> — Associação.
<b>Sind.</b> — Sindicato.
<b>Ind.</b> — Indústria.
<b>Dist.</b> — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações dos CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sind. Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, bem como as alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que os outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a

Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, bem como das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2000, são estendidas, na área da sua aplicação:

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

**PE das alterações do CCT entre a AIBA — Assoc. dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (administrativos).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho no âmbito do fabrico industrial de bolachas, na área e no âmbito profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo no n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 2000, podendo as diferenças salariais

devidas ser pagas em até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

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

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

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2000,

são estendidas, nos distritos de Beja, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal:

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

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

As alterações salariais dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações salariais dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2000, são estendidas, no território do continente:

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

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

#### Artigo 2.º

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

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

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

**PE das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Divisão de Confeitaria) e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Divisão de Confeitaria) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho dos trabalhadores fogueiros na área e no âmbito sectorial da convenção, com excepção do fabrico industrial de bolachas.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Divisão de Confeitaria) e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção, com excepção do fabrico industrial de bolachas, e trabalhadores fogueiros ao seu serviço (fogueiro encarregado e fogueiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> classes);
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção, com excepção do fabrico industrial de bolachas, e trabalhadores fogueiros ao seu serviço (fogueiro encarregado e fogueiro de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> classes) não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

**Artigo 2.º**

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

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

**PE das alterações do CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Gesso e Cales e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Livre dos Industriais de Gesso e Cales e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Livre dos Industriais de Gesso e Cales e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica

abrangida pela convenção (indústria de gessos e estafes, cales hidráulicas e cal gorda-cal viva) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

- b) As relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Setembro de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

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

#### **PE das alterações do CCT entre a AHETA — Assoc. dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre

a AHETA — Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, são estendidas, no distrito de Faro:

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Junho de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

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

#### **PE das alterações do CCT entre a AIHSA — Assoc. dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIHSA — Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, são estendidas, no distrito de Faro:

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

e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais da convenção produzem efeitos desde 1 de Maio de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

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

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — .....

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Setembro de 2000.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores de categoria sem promoção automática será atribuída uma diuturnidade de 3000\$ por cada três anos de antiguidade na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio de almoço no valor de 500\$, por cada dia de trabalho prestado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço terão direito às seguintes ajudas de custo:

- a) Almoço ou jantar — 1800\$;
- b) Dormida — 4000\$;
- c) Pequeno almoço — 520\$;
- d) Diária completa — 6000\$.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de caixa

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um subsídio mensal de quebras de 2600\$.

2 — .....

3 — .....

4 — .....



**ANEXO III**  
**Tabela salarial**

Nível	Vencimento
I .....	97 000\$00
II .....	93 000\$00
III .....	87 000\$00
IV .....	85 000\$00
V .....	78 000\$00
VI .....	74 500\$00
VII .....	69 000\$00
VIII .....	67 000\$00
IX .....	65 000\$00
X .....	49 000\$00

Beja, 18 de Setembro de 2000.

Pela Associação Comercial do Distrito de Beja:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 3 de Novembro de 2000.

Depositado em 16 de Novembro de 2000, a fl. 87 do livro n.º 9, com o n.º 379/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANF — Assoc. Nacional das Farmácias e o Sind. Nacional dos Farmacêuticos — Alteração salarial e outras.**

As cláusulas 44.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea c), e 48.<sup>a</sup>-A do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Farmácias e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1978, com as alterações que lhe foram introduzidas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.os 16, de 29 de Abril de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1994, 29, de 8 de Agosto de 1996, 44, de 20 de Novembro de 1997, 44, de 29 de Novembro de 1998, e 43, de 22 de Novembro de 1999, passam a ter a seguinte redacção:

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Tabela salarial**

1 — A remuneração mínima mensal dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é a seguinte:

Categoria	Remuneração mínima mensal
Director técnico .....	278 900\$00
Farmacêutico-adjunto .....	258 900\$00
Farmacêutico do 3.º ano .....	241 800\$00
Farmacêutico do 2.º ano .....	216 400\$00
Farmacêutico do 1.º ano .....	205 000\$00

2 — As remunerações mínimas constantes do número anterior produzem efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 2000.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Trabalho extraordinário**

1 — .....

c):

Noites de sábado para domingo ou de dia útil para feriado — 19 200\$;

Noites de semana, de domingo para segunda-feira ou de dia feriado para dia útil — 13 800\$.

As taxas fixas previstas no número anterior entram em vigor a partir do dia 1 de Setembro de 2000.

**Cláusula 48.º-A**

**Subsídio de refeição**

1 — Por cada dia completo de trabalho efectivo prestado os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 700\$.

2 — O disposto no número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

Lisboa, 19 de Setembro de 2000.

Pela ANF — Associação Nacional das Farmácias:  
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicado Nacional dos Farmacêuticos:  
Miguel Nuno Gomes.  
Joaquim Pena Lopes.

Entrado em 17 de Novembro de 2000.

Depositado em 20 de Novembro de 2000 a fl. 87 do livro n.º 9, com o n.º 380/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito geográfico e pessoal**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Companhia das Lezírias, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á o disposto no presente AE, sem prejuízo do regime jurídico do contrato a termo previsto na lei.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor nos termos previstos na lei e vigorará pelo prazo de 12 meses.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das matérias que se pretendem rever, sob pena da sua ineficácia.

2 — A resposta com a respectiva fundamentação, por escrito, será enviada nos 30 dias após a recepção da proposta e incluirá contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

3 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da resposta.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei e do presente AE, estabelecem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, verificada em prévio exame médico, a expensas da Companhia.

2 — As habilitações referidas no número anterior não são exigíveis relativamente aos:

- a) Trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exercem a profissão na Companhia;
- b) Trabalhadores indiferenciados que venham a ser admitidos após a data de entrada em vigor do presente AE.

3 — No acto da admissão a Companhia entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos específicos da Companhia de conteúdo jus laboral eventualmente existentes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo em contrário, tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para os trabalhadores contratados a termo e 15 dias nos casos em que o contrato a termo tenha uma duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;

- b) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- c) 150 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- d) 210 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período de experiência ou antes, se a Companhia o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Por contrato individual de trabalho as partes podem afastar ou reduzir a duração do período experimental previsto nos números anteriores.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

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

2 — No acto de admissão a Companhia deverá dar ao trabalhador substituto conhecimento, por escrito, de que poderá ser demitido, com o aviso prévio previsto na lei, logo que o trabalhador ausente se apresente a reocupar o lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o reinício de funções por aquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

4 — A retribuição do trabalhador substituto não poderá ser inferior à da categoria profissional e escalão contratual do substituído.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A Companhia obriga-se a organizar e a remeter aos sindicatos, dentro de 60 dias após a entrada em vigor do AE e no prazo legal de cada ano, cópia completa do quadro de pessoal enviado ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

2 — A Companhia afixará, em lugar bem visível, o quadro que lhe for devolvido pela Ministério do Emprego e da Segurança Social, com o visto de entrada no referido Ministério.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as suas funções em con-

formidade com as categorias constantes dos anexos I e II.

2 — Sempre que perante a dispersão das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde a função predominante.

3 — Os cargos de chefia, direcção ou coordenação serão preenchidos, sempre que possível, pelos trabalhadores pertencentes ao quadro da Companhia, desde que para tal reúnam as competências e condições consideradas necessárias.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoção e acessos

1 — Constitui promoção a passagem a título definitivo de um profissional a uma categoria ou escalão superior, ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda retribuição mais elevada.

2 — Constitui progressão a passagem de um profissional para um escalão superior da sua categoria (horizontal) ou a mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda retribuição mais elevada.

3 — Sem prejuízo do disposto no anexo III, «Condições especiais», as promoções e progressões processar-se-ão de acordo com o estabelecido em regulamento anexo ao presente acordo, que definirá as condições complementares de promoção e progressão e os meios para a sua apreciação e controlo.

4 — A designação para os cargos de direcção, coordenação, assessoria técnica e secretariado de administração será feita por despacho de nomeação do conselho de administração da Companhia.

5 — Os prazos estabelecidos no presente acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, não podendo daí resultar, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor do presente AE.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da Companhia

São deveres da Companhia:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável às relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Assegurar aos trabalhadores boas condições de trabalho tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Passar certificados ao trabalhador, contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

- e) Promover as necessárias acções de formação visando a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias, a actualização permanente dos seus conhecimentos e consequente valorização profissional;
- f) Não obstruir a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais e intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados, que legalmente lhes digam respeito;
- g) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que necessário, fato e calçado adequados, bem como todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do seu trabalho;
- h) Segurar todos os trabalhadores ao seu serviço nos termos da lei aplicável;
- i) Dispensar, nos termos deste AE, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado e segurança social;
- j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;
- k) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;
- l) Garantir o transporte dos trabalhadores da sede, em Samora Correia, para os diversos locais de trabalho e vice-versa, sem prejuízo das situações já existentes relativamente ao subsídio de transporte da residência do trabalhador para a sede;
- m) Prestar às associações sindicais outorgantes informações e esclarecimentos específicos que solicitem, quanto ao cumprimento deste AE;
- n) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades e à sua entrega e difusão;
- o) Só responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cuja avaria ou inutilização venham a verificar-se por negligência ou dolo durante a período em que lhe estão confiados;
- p) Requisitar os livretes do horário de trabalho para os trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável às relações de trabalho;
- b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações dos superiores hierárquicos, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- d) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente AE;
- e) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- g) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;

- h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da Companhia que não estejam autorizados a revelar;
- i) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem tenham profissionalmente de privar;
- j) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- k) Colaborar na resolução de problemas que interessem ao desenvolvimento da área de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da Companhia e à melhoria das condições de trabalho;
- l) Zelar pela conservação e boa utilização de máquinas e ferramentas ou outro equipamento que lhes for confiado;
- m) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho;
- n) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à Companhia:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou de outros trabalhadores;
- d) Baixar a categoria ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos na lei;
- f) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com acordo destes, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança ou para que manifestamente não tenha aptidão;
- h) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador, a que se julgue com direito, salvo nos termos legais;
- i) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- j) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- k) Praticar o *lock-out*.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A Companhia enviará mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da

quotização sindical dos trabalhadores que lho autorizem por escrito, acompanhadas dos respectivos mapas.

2 — Os mapas de quotização deverão ainda conter indicação dos trabalhadores que se encontrem doentes, sinistrados ou com licença sem retribuição, bem como aqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes do presente AE como um direito do trabalhador.

2 — A Companhia assegurará as necessárias acções de formação dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente no sentido da sua adaptação à introdução de novas tecnologias, aos novos processos de organização do trabalho, bem como para a actualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

3 — A formação profissional referida no número anterior considera-se incluída no objecto do contrato de trabalho, quer como formando, quer como formador, no âmbito da relação de trabalho existente entre as partes.

4 — O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação será contado e considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

## CAPÍTULO IV

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A Companhia cumprirá e fará cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o preceituado no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2 — A organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da Companhia e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde nos locais de trabalho.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Para a realização das obrigações definidas na legislação aplicável, a Companhia deve garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, estas actividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou exteriores à empresa, bem como na parte relativa à higiene e segurança pela própria Companhia, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das actividades, a dimensão da empresa e o tipo de riscos profissionais e respectiva prevenção existente e verifique ser inviável a adopção de outra forma de organização das actividades.

3 — O empregador designará ou contratará os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas actividades.

4 — Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas actividades, pelo que a Companhia deve, nomeadamente, proporcionar-lhes tempo necessário e informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Formação dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A Companhia deve ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores na empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

4 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Obrigações da Companhia em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — A Companhia é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a Companhia deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-se na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituem risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores inerentes do trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, a Companhia deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, deve a Companhia, tendo em conta a natureza

das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalhador por conta própria, independente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades previstas na cláusula sem prejuízo das obrigações de cada empresa relativamente aos respectivos trabalhadores.

5 — As prescrições legais ou convencionais de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria Companhia.

6 — Para efeitos do disposto na presente cláusula e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado ao empregador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Obrigações dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 — Constituem obrigação dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Companhia;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela Companhia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente a equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 18.<sup>a</sup> as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho, definição e princípios gerais**

1 — Compete à Companhia elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente AE.

2 — Entende-se como horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diário e semanal.

3 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho deve ser ouvida a comissão intersindical e, na falta desta, o delegado sindical ou o sindicato respectivo, que se pronunciará no prazo de cinco dias úteis.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho semanal é de 40 horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Companhia.

2 — A duração do período normal de trabalho é de oito horas e será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sem prejuízo do número anterior e com excepção dos grupos profissionais com condições específicas impeditivas, serão salvaguardados outros intervalos de descanso estabelecidos por acordo entre a Companhia e os trabalhadores em conformidade com os usos e costumes locais atendíveis.

4 — Os trabalhadores cujas normais funções silvo-agro-pecuárias o exijam, nomeadamente tratadores de gado e guardas, prestarão trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, em regime de horário de trabalho livre.

5 — Sem prejuízo da observância dos limites do período normal de trabalho, previstos nos n.ºs 1 e 2 da presente cláusula, os trabalhadores cujas normais funções o exijam poderão prestar a sua actividade profissional em regime de horário livre.

6 — Os trabalhadores administrativos passarão a ter um período normal de trabalho semanal de trinta e seis horas a partir de Janeiro de 2001 e de trinta e cinco horas a partir de Janeiro de 2002.

7 — Os restantes trabalhadores passarão a ter um período normal de trabalho semanal de trinta e sete horas e meia, nos meses de Novembro, Dezembro, Janeiro e Fevereiro.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis ou em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Companhia.

3 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

4 — Não será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral e colectivo solicitadas e acordadas com os trabalhadores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores têm o direito de recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas no presente AE.

2 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo de prestação de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago do mesmo modo até ao limite de trinta minutos.

4 — A Companhia deve possuir, nos termos legais, um registo de horas suplementares onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após, fará as respectivas anotações.

5 — O registo de trabalho suplementar, para os trabalhadores rodoviários, far-se-á no livrete fornecido pelo sindicato respectivo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho suplementar não poderá exceder, por cada trabalhador, os seguintes limites máximos:

- a) Duas horas por dia;
- b) Dez horas semanais;
- c) Cento e sessenta horas anuais.

2 — Os limites referidos no número anterior podem ser ultrapassados nas seguintes situações:

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A remuneração do trabalho suplementar será igual à retribuição da hora normal acrescida de 75%.

2 — O valor da hora de retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado com a seguinte fórmula:

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Nenhum trabalhador será necessariamente isento de horário de trabalho.

2 — Os técnicos, os encarregados e em geral todos os quadros e chefias e as categorias profissionais que o justifiquem poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante aceitação por escrito, na qual o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm o direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, o eventual trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

4 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, bem como os que laboram em regime de horário livre têm direito a remuneração especial igual a 25 % da retribuição mensal a integrar nos subsídios de Natal e de férias.

2 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de horário livre mas que sejam escalados com regularidade e periodicidade para trabalhar em dia de descanso auferirão, a título de tal horário e situação, a remuneração especial de 40 %, sem prejuízo da cláusula 56.<sup>a</sup> A remuneração especial integrará os subsídios de Natal e de férias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho será também considerado como nocturno quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

3 — O tempo de trabalho nocturno será pago com remuneração de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm rotação periódica, após o decurso dos dias de descanso semanal.

2 — Os horários de turnos são definidos por uma escala de serviço estabelecida por acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

3 — O trabalho por turnos confere ao trabalhador o subsídio de 25 % para dois turnos rotativos com folga fixa, calculados sobre a remuneração de base contratual nominal e diuturnidades.

4 — Este subsídio será incluído nas férias e no subsídio de Natal.

5 — O número de horas semanais praticadas pelos trabalhadores em regime de turnos não poderá exceder o número de horas previsto na cláusula 23.<sup>a</sup> ou horários inferiores que os mesmos estivessem a praticar.

6 — O prolongamento ou a antecipação do turno serão remunerados como trabalho suplementar, não podendo exceder duas horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho parcial

Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de trabalho a tempo parcial aplica-se o disposto na legislação em vigor.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção ou assistência

1 — Os trabalhadores que, escalados para o efeito, estejam à disposição da Companhia nos dias de descanso semanal terão direito a receber mensalmente um subsídio no valor de 10 % sobre a sua remuneração de base, diuturnidade e o subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — As escalas a que alude o número anterior serão divididas por dias de descanso e por dias de feriado sendo, assim, independentes uma da outra.

3 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de prevenção ou assistência serão escalados, em relação aos dias de descanso, de modo que entre dois serviços de prevenção ou assistência, por si prestados medeiem, pelo menos, oito semanas.

4 — O atrás disposto não se aplica às situações de avanço na escala derivado de ausência por férias ou doença do trabalhador inicialmente escalado.

5 — O subsídio previsto no n.º 1 integra o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores a cumprir serviço militar

Os trabalhadores a cumprir o serviço militar poderão solicitar o trabalho na Companhia durante os períodos intercalares de licença, desde que para tal tenham obtido permissão da autoridade militar respectiva.

### CAPÍTULO VI

#### Local de trabalho, deslocações e transportes

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1 — A sede da Companhia localiza-se em Samora Correia, concelho de Benavente.

2 — São, em princípio, locais habituais de trabalho na Companhia as zonas agrícolas e suas dependências nos concelhos de Benavente, Salvaterra de Magos e Vila Franca de Xira.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações em serviço

O regime de deslocações varia conforme a realização temporária do trabalho que ocorra dentro do local habitual de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Deslocações normais

Consideram-se deslocações normais as que ocorram dentro do local habitual de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores nas deslocações normais

Dada a extensão territorial da Companhia, esta fornecerá transporte gratuito desde a sede até às bases de trabalho e regresso.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — A Companhia pagará aos trabalhadores, nas pequenas deslocações, as despesas tituladas pelos competentes recibos:

- a) De transporte, se não for fornecido;
- b) De alimentação para o almoço, jantar, ceia e pequeno-almoço até aos valores constantes do anexo I.



2 — Consideram-se horas de refeição:

Almoço — entre as 12 e as 14 horas;

Jantar — entre as 19 e as 21 horas;

Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

4 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso, não imputável ao trabalhador, é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

5 — O tempo referido no número anterior, na parte que exceda o período normal de trabalho, será retribuído como trabalho suplementar.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas nas cláusulas 37.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup>

2 — Em princípio, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço.

3 — O trabalhador deslocado poderá solicitar à Companhia que a retribuição do trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho à pessoa por si indicada.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — O trabalhador terá direito, nas grandes deslocações, a:

- a) Retribuição que auferia no local de trabalho;
- b) Pagamento de todas as despesas, devidamente justificadas, ocasionadas pela deslocação, nomeadamente as de transporte no local para onde foi deslocado, de alojamento, lavandaria e alimentação; nas deslocações em Portugal continental as despesas de alimentação serão participadas até ao limite consignado na cláusula 40.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea b);
- c) Um subsídio diário de deslocação no montante constante do anexo I;
- d) Pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença comprovada do cônjuge, pessoa com quem viva em união de facto, filhos, irmãos ou pais.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Coberturas de riscos inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora,

deverão ser cobertos pela Companhia, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à segurança social ou à entidade seguradora se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente, ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença, se houver igualmente prescrição médica nesse sentido.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença comprovada, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a Companhia, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a Companhia pagará as despesas originadas pela deslocação de dois familiares ao local onde se deu o falecimento e ainda a diferença entre as despesas a que houve lugar e as que ocorreriam caso o trabalhador não estivesse deslocado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações da Companhia para com os trabalhadores deslocados em serviço e destes para com aquela subsistem durante eventuais períodos de inactividade.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar as suas férias.

2 — O tempo de viagem até ao local de residência habitual do trabalhador e o retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Deslocação em viatura própria

Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da Companhia, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 25% ou 12% do preço da gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo o que, nos termos do presente acordo ou da lei, dos usos e costumes da Companhia e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a auferir, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais constantes do anexo 1.

3 — Para efeitos de acidentes de trabalho os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

4 — Não se consideram como integrando a retribuição as remunerações correspondentes a trabalho suplementar, nocturno e de turno ou em dias de descanso e feriados, nem as quantias recebidas a título de abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — A Companhia é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador preste serviço ou, com acordo escrito do trabalhador, por depósito em conta bancária.

2 — No acto do pagamento da retribuição a Companhia deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome deste, a respectiva categoria, classe, grau ou nível, número de inscrição na segurança social, número de contribuinte, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a categoria cujas funções predominem.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio igual ao tempo de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano, nos termos do n.º 6.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no n.º 1 em proporção do tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4 — Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro, tanto no ano de ingresso como de regresso do serviço militar obrigatório.

5 — Os trabalhadores não perdem direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de acidente de trabalho ou de doença prolongada devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, ainda que nessa altura não estejam ao serviço.

6 — Para o cômputo dos proporcionais do subsídio de Natal entende-se por tempo de serviço aquele em que o trabalhador não dê faltas injustificadas ou justificadas sem retribuição ao abrigo do n.º 10 da cláusula 70.<sup>a</sup>

7 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5, o direito ao subsídio é proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no ano a que respeita o subsídio. Em caso de doença a Companhia complementará o subsídio de Natal que seja suportado na parte correspondente pela segurança social.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao do início das férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, excepto se esse aumento corresponder a uma promoção posterior ao gozo de férias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas no montante fixado no anexo 1, enquanto desempenharem as funções que o determinam.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a uma diuturnidade no valor de 4700\$ sobre a remuneração do grupo por cada três anos de trabalho na Companhia, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento concedido pela Companhia e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

3 — As diuturnidades são devidas a partir do mês seguinte àquele em que se tiverem adquirido.

4 — Os trabalhadores que durante a vigência deste AE passem à situação de reforma terão direito ao

número de diuturnidades de acordo com a fórmula seguinte:

$$n=T/3$$

sendo  $n$  o número inteiro de diuturnidades, até ao máximo de cinco, e  $T$  o tempo de serviço efectivo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio de chefia

Os trabalhadores que, embora não pertencendo ao quadro de chefias, sejam arvorados para orientação de um grupo de outros trabalhadores e exerçam responsabilidades de controlo ou chefia terão direito a um subsídio mensal no montante fixado no anexo I.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — A Companhia pagará:

- a) Um subsídio diário de refeição no valor fixado no anexo I aos trabalhadores que tenham cumprido na totalidade o período normal diário de trabalho a que estão obrigados;
- b) 50% desse valor aos trabalhadores que tenham trabalhado por inteiro o período da manhã ou o período da tarde, salvo se a ausência no período não trabalhado se tiver ficado a dever a reuniões gerais de trabalhadores, nos termos do n.º 6 da cláusula 70.<sup>a</sup>, caso em que o subsídio será de valor integral.

2 — O valor do subsídio não será considerado para o cálculo da retribuição, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Este subsídio não será aplicável no caso do trabalhador ser reembolsado, através de factura, por refeições tomadas nas deslocações em serviço ou quando lhe sejam atribuídas ajudas de custo, destinadas a custear as despesas de alimentação.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito por semana a um dia de descanso obrigatório e a outro de descanso complementar, salvo, quanto a este último, os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no n.º 4 da cláusula 23.<sup>a</sup>

2 — O descanso complementar será gozado imediatamente antes ou depois do dia de descanso obrigatório.

3 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores com horário livre ou que trabalhem em escala.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados obrigatórios:

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalho efectuado em dias de descanso, obrigatório ou complementar, e feriados será remunerado com um acréscimo de 100% por cada hora de trabalho efectivo nesses dias.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, total ou parcialmente, dá ao trabalhador direito a descansar igual tempo num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da Companhia têm direito a um período anual de férias remuneradas, com a duração de 22 dias úteis, excepto no ano da admissão, em que terão direito ao período de férias nos termos legais aplicáveis.

2 — A partir de 1 de Janeiro de 2001, os trabalhadores terão direito a mais um dia de férias, a gozar durante o período compreendido entre Novembro e Fevereiro, sem acréscimo de retribuição.

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes:

- a) Quando o início de prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo;
- b) Quando o período de férias ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

4 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a respectiva chefia.

5 — No caso de gozo de férias em mais de um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias serão pagos por inteiro antes do início do período não

inferior a metade das férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

6 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na Companhia ou, em casos especiais, fora dela.

7 — Por conveniência do trabalhador ou do seu agregado familiar, nomeadamente para os naturais da Madeira ou Açores, poderão acumular-se férias de dois anos.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da Companhia**

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A Companhia poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que, no acto da convocação ou, estando o trabalhador ausente, perante a comissão intersindical ou o delegado sindical respectivo, o fundamento com a necessidade de evitar riscos de danos directos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas e o trabalhador ou aqueles órgãos sindicais reconheçam a validade da fundação invocada.

3 — A Companhia poderá também determinar o adiamento das férias nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a Companhia.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela Companhia, nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

6 — Se a Companhia não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à Companhia com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A Companhia indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou a interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Modificação das férias por parte do trabalhador**

1 — Se, na data prevista para o início das férias, o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes ou então o período de férias

será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.

3 — Nos casos previstos no n.º 2, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o tempo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar à Companhia o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social e, não havendo este, por atestado médico.

4 — Aplica-se à situação prevista nesta cláusula o disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Férias e serviço militar**

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar será concedido, antes da incorporação, o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a Companhia pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a prestação do serviço militar, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do 1.º trimestre.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

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

1 — No caso da Companhia não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos do presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — Para efeitos do presente AE considera-se que a Companhia não cumpriu a obrigação de conceder férias quando esta tenha comunicado esse facto por escrito ao trabalhador ou não responda dentro do prazo

máximo de oito dias ao pedido de informação solicitado por escrito pelo trabalhador, ou alguém que o represente.

3 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a Companhia incorra por violações de normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

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

3 — O somatório de ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação de faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e provas sobre faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;
- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento .....	Até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes.	Mediante a apresentação da certidão de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou de parente em 1.º grau na linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	Mediante a apresentação de certidão de óbito ou de documento passado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Nascimento de filhos .....	Dois dias úteis consecutivos ou interpolados devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto.	Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pelo estabelecimento hospitalar.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
<p>5 — Prática de actos necessários inadiáveis:</p> <p>a) No exercício de funções sindicais . . . .</p> <p>b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membros dos seguintes órgãos sócio-profissionais:</p> <p>    Comissão de trabalhadores . . . . .</p> <p>    Subcomissão de trabalhadores . . . . .</p> <p>    Comissão coordenadora . . . . .</p> <p>c) No exercício de funções de segurança social ou autárquicas.</p> <p>d) No exercício de funções de bombeiro</p>	<p>Até cinco dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais; até seis horas mensais, os delegados sindicais, ou até dez horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical.</p> <p>Quarenta horas mensais . . . . .</p> <p>Oito horas mensais . . . . .</p> <p>Cinquenta horas mensais . . . . .</p> <p>Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a Companhia.</p> <p>Até ao limite do tempo indispensável . . . . .</p>	<p>Este crédito de tempo deverá ser comunicado pelas direcções dos sindicatos ou pelos delegados sindicais nos termos e prazos legais.</p> <p>Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.</p> <p>A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento por esta autenticado do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado.</p>
<p>6 — Reuniões de trabalho:</p> <p>a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores</p> <p>b) Reuniões convocadas pelos sindicatos.</p>	<p>Até quinze horas por ano . . . . .</p> <p>Até quinze horas por ano . . . . .</p>	<p>Mediante comunicação ao CA da Companhia com a antecedência prevista na legislação.</p>
<p>7 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.</p>	<p>Até ao limite de um dia além do das provas . .</p>	<p>Mediante a apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.</p>
<p>8 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:</p> <p>a) Doença ou acidente de trabalho . . . .</p> <p>b) Consultas médicas, tratamentos e exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa.</p> <p>c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios).</p> <p>d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.</p> <p>e) Motivos de força maior, de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.</p>	<p>O que for considerado indispensável . . . . .</p> <p>O que for considerado indispensável . . . . .</p> <p>O indispensável . . . . .</p> <p>—</p>	<p>Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da Companhia. No caso da alínea b) a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela a data do acto e o período de tempo de presença do trabalhador. O talão de consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcações de revisão de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados, dentro do horário de trabalho, a consulta e outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tem de ser feita imperiosamente pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na Companhia a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.</p> <p>Documento passado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.</p> <p>Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar, a assistência inadiável deve constar de declaração médica que a refira como tal ou mediante verificação de tal necessidade por médico da Companhia.</p> <p>Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público, através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação.</p>

Motivo	Tempo de falta	Justificação
9 — Doação gratuita de sangue .....	Até um dia por trimestre .....	Comprovação documental dos serviços que procederam à colheita.
10 — Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela Companhia.	—	—

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas justificadas

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

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

- a) As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referido no n.º 5, alínea a), da cláusula 70.<sup>a</sup>;
- b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, no exercício da sua actividade para além do crédito, concedido nos termos do n.º 5, alínea b), da cláusula 70.<sup>a</sup>;
- c) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;
- d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à segurança social ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela Companhia;
- e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A Companhia pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, com duração até um ano, podendo, no entanto, este período ser prorrogado.

2 — O pedido de licença só pode ser recusado fundamentadamente por escrito.

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

4 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

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

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na cláusula 6.<sup>a</sup>

7 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Suspensão temporária do contrato de trabalho

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que presumam a efectiva prestação de trabalho.

2 — Todavia, o contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

3 — É garantido o direito ao lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela Companhia com justa causa apurado em processo disciplinar.

4 — As faltas por impedimento prolongado que ocasionem suspensão de contrato de trabalho terão incidência no cálculo do subsídio de Natal (13.º mês), sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 50.<sup>a</sup>

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

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais

necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Em caso de aborto ou nascimento de nado-morto a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — É obrigatório a gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

6 — Os pais trabalhadores terão direito a cinco dias pelo nascimento dos filhos.

7 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 2 da presente cláusula nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

8 — No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

9 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias a seguir ao parto, confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 7 e 8.

10 — As trabalhadoras grávidas têm dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

11 — A mulher trabalhadora que, comprovadamente, amamente 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 o tempo que durar a amamentação.

12 — No caso de não haver lugar a amamentação a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

13 — Durante o período de gravidez e até 120 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada do exercício de funções ou tarefas que determinem qualquer risco para a sua segurança e saúde e repercussões sobre a gravidez, amamentação ou aleitação.

14 — As trabalhadoras grávidas têm direito à recusa de prestar trabalho nocturno.

## Cláusula 76.<sup>a</sup>

### Direito especial para trabalhadores estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias de acordo com as épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento.

## Cláusula 77.<sup>a</sup>

### Trabalho de menores

1 — A Companhia deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — A Companhia deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao serviço.

3 — É vedado à Companhia encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, assim como encarregar os menores de prestarem trabalho nocturno.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

## Cláusula 78.<sup>a</sup>

### Poder disciplinar

1 — A Companhia tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos do disposto na lei e no presente AE.

2 — A Companhia exerce o poder disciplinar através do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores que possuam, para o efeito, competência delegada.

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

### Infracção disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres legais e dos que lhe são impostos pela legislação aplicável e pelo presente AE.

2 — O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a Companhia ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.



#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções têm carácter pedagógico, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

5 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 10 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

6 — A suspensão, em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave, poderá atingir 20 dias.

7 — Com excepção de repreensão verbal, as sanções serão comunicadas ao Sindicato respectivo no prazo de cinco dias após a sua aplicação e registadas no livro competente ou na ficha individual.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do Sindicato que o representa:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea b) da cláusula 11.<sup>a</sup> do AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de segurança social e outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Salvo prova em contrário, presume-se abusiva qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou até seis meses da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não

venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Companhia.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação das sanções abusivas

1 — Se a Companhia aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes do número seguinte.

2 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação das sanções abusivas

Se a Companhia aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula 81.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior com a seguinte alteração:

O mínimo fixado no n.º 2 da cláusula anterior é elevado ao dobro.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 60 dias, salvo se no interesse da defesa se justificar a sua prorrogação por igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores, por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada com base na violação da lei ou do presente AE e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, que será enviada por carta registada com aviso de recepção;
- c) Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da Companhia, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela ordem indicada, cópia de comunicação e nota de culpa;
- d) Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva;
- e) No acto da emissão da nota de culpa o trabalhador deverá ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- f) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa, podendo o trabalhador, no decurso desse prazo, consultar o processo;
- g) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador.

4 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

5 — a) Quando o processo estiver completo, será presente à comissão de trabalhadores e ao delegado sindical, pela ordem indicada, e, no caso da alínea d) do n.º 3, à associação sindical respectiva, que deverá pronunciar-se no prazo de 10 dias, devendo o seu parecer fazer obrigatoriamente, parte do processo.

b) O conselho de administração, ou quem por ele for delegado, deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado.

c) Decorrido o prazo referido na alínea a), o conselho de administração dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos factos constantes na nota de culpa que tenham sido considerados provados.

d) Quando a decisão for no sentido do despedimento mas com parecer desfavorável de quaisquer das entidades referidas na alínea a), só poderá ser proferida decorridos cinco dias após a emissão do parecer.

e) A decisão deve ser comunicada por cópia ou transcrição à comissão de trabalhadores, à comissão sindical ou ao delegado sindical.

## **CAPÍTULO XI**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

##### **Causas de cessação**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à Companhia promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

#### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

##### **Revogação por acordo das partes**

1 — É sempre lícito à Companhia e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha termo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias, a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo, depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 50.<sup>a</sup> e do n.º 2 da cláusula 65.<sup>a</sup>

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### **Cláusula 87.<sup>a</sup>**

##### **Cessação por caducidade**

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Ocorrendo a data da extinção, quando se trate de contrato a termo;
- b) Com a reforma do trabalhador na Companhia;
- c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, do trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de a Companhia o receber.

#### **Cláusula 88.<sup>a</sup>**

##### **Rescisão por justa causa por parte da Companhia**

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer se trate de contrato a termo, quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento, com as consequências previstas na cláusula 90.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 89.<sup>a</sup>**

##### **Justa causa por parte da Companhia**

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da Companhia.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da Companhia;
- c) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da Companhia;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho por forma a prejudicar gravemente outros trabalhadores;
- f) Redução anormal da produtividade do trabalho;
- g) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da Companhia;
- i) Ofensas corporais, ou à honra ou à dignidade de outros trabalhadores;
- j) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Consequência de despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 88.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalhos para outra entidade patronal, bem como à reintegração na Companhia, no respectivo cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 92.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Rescisão com justa causa por parte do trabalhador

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação dos serviços;
- b) Falta do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas corporais, à sua honra ou à sua dignidade;
- g) Alteração das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste AE e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a g) do número anterior, não exonera a Companhia da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com alguns dos fundamentos das alíneas b) e g) do n.º 1 da cláusula 91.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho, independentemente de justa

causa, mediante aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o trabalho ou não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, podendo a Companhia para tal reter e compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos e ainda pagos.

4 — O duplicado da comunicação prevista no n.º 1 será assinado pela Companhia e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a extinção de determinados postos de trabalho, a Companhia procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a formação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à Companhia assegurar novos postos de trabalho, promoverá nos termos legais o processo conducente à cessação dos contratos de trabalho e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 92.<sup>a</sup> além das férias e dos subsídios de férias e de Natal na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

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

2 — À Companhia é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) Delegado sindical — o representante do sindicato respectivo na Companhia;
- b) Comissão sindical — organização de delegados sindicais do mesmo sindicato;
- c) Comissão intersindical — organização de delegados sindicais representantes dos vários sindicatos.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal.

3 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical, comissão intersindical, comissão de trabalhadores ou pelo(s) sindicato(s) respectivo(s).

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores comunicarão à Companhia e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo prévio acordo com a Companhia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

A Companhia é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da Companhia e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Companhia textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Companhia.

2 — O local ou locais de afixação serão reservados pela Companhia de acordo com os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as secções e dependências da Companhia, unidade de produção ou serviço, mas sem prejuízo destes.

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

5 — O número máximo de delegados sindicais e a atribuição do crédito de horas será, respectivamente, o estabelecido na lei e na alínea a) do n.º 5 da cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindicais

1 — As direcções sindicais comunicarão, por escrito, à Companhia a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

2 — Nos locais reservados às informações sindicais será afixada cópia da carta enviada pelas direcções sindicais.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para intervir nos termos da lei e deste AE e proporem e serem ouvidos em tudo que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representem, nomeadamente:

- a) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho ou outras dos trabalhadores;
- b) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho e trabalho suplementar;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança do local de trabalho, de secção ou de deslocação;
- e) Visar os mapas anuais e os de quotização a enviar pela Companhia aos sindicatos e os mapas das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores, assim como fiscalizar o envio das importâncias respectivas.

2 — A Companhia não poderá deliberar sobre a matéria constante das alíneas b), c) e d) do número anterior sem que tenha dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas.

3 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da Companhia no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos das comissões de trabalhadores determinados por lei.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a Companhia

1 — Com conhecimento do sindicato, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aquelas não existirem, poderão reunir-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte a julgar conveniente.

2 — Dos pedidos de reunião, feitos por escrito, constará obrigatoriamente o dia, a hora e a ordem de trabalhos da mesma.

3 — Das propostas apresentadas e das decisões tomadas será elaborada uma acta assinada pelos presentes.

4 — O tempo despendido nas reuniões previstas nestas cláusulas não pode ser considerado para o efeito de crédito de horas.

5 — Qualquer das partes pode recusar, fundamentando por escrito, a data das reuniões requeridas pela outra.

6 — No caso previsto no número anterior, a reunião será marcada por acordo e terá sempre lugar nos 15 dias imediatos à data recusada.

## CAPÍTULO XIII

### Comissão paritária

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

1 — É criada uma comissão paritária com a seguinte composição:

Três representantes da Companhia;  
Três representantes dos sindicatos.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o n.º 1, poderão ter assento nas reuniões, sem direito a voto, dois assessores técnicos designados por cada parte.

4 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Emprego e da Segurança Social pelas partes no prazo de 30 dias a contar da data da publicação deste AE.

5 — A comissão paritária considera-se constituída cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* com a identidade dos seus componentes.

6 — Os mandatos de representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.

7 — A comissão paritária será convocada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de oito dias, salvo nos casos de urgência que será de três dias. Da convocatória, que será sempre remetida em carta registada ou telegrama, deverá constar a ordem de trabalho.

8 — Serão atribuições da comissão paritária, além de outras referidas neste AE, as seguintes:

- a) Prestar informações e deliberar sobre a matéria de natureza técnica relacionada com o presente AE;
- b) Interpretar e integrar as lacunas do presente AE;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

9 — As deliberações, tomadas por unanimidade, são vinculadas passando a fazer parte integrante deste AE e obrigando nos precisos termos do mesmo após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10 — Todas as deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

## CAPÍTULO XIV

### Regalias sociais internas

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Complementos de pensões de reforma e de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que contem 10 ou mais anos de trabalho ao serviço da Companhia e façam parte dos seus quadros como efectivos à data da publicação do presente AE têm direito, quando se reformem por

velhice ou invalidez, a um complemento de pensão, nos termos dos números seguintes.

2 — O montante do complemento de pensão de reforma será calculado com base na diferença entre o montante da pensão de reforma que for atribuído pelo regime da segurança social e o vencimento base do trabalhador à data da reforma efectiva, em função do número de anos de antiguidade e percentagens abaixo designadas:

10 anos — 25%;
11 anos — 28%;
12 anos — 31%;
13 anos — 34%;
14 anos — 37%;
15 anos — 40%;
16 anos — 43%;
17 anos — 46%;
18 anos — 49%;
19 anos — 52%;
20 anos — 55%;
21 anos — 58%;
22 anos — 61%;
23 anos — 64%;
24 anos — 67%;
25 anos — 70%;
26 anos — 73%;
27 anos — 76%;
28 anos — 79%;
29 anos — 82%;
30 anos — 85%;
31 anos — 88%;
32 anos — 91%;
33 anos — 94%;
34 anos — 97%;
35 anos — 100%.

3 — O atrás disposto deixará de ser aplicado excepcionalmente às situações em que o trabalhador permaneça ao serviço da Companhia no interesse desta, para além da idade legal de reforma, caso em que o complemento será calculado em função do vencimento base auferido à data da reforma.

4 — A Companhia assegurará ao cônjuge sobrevivente (marido, mulher ou pessoa com quem vivia em união de facto) ou, na falta deste, aos filhos menores de 18 anos, dos trabalhadores falecidos ao seu serviço ou na situação de reforma uma pensão equivalente a 50 % da importância do complemento de reforma a que viessem a ter direito se fossem reformados ou que estejam a receber à data do falecimento.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Comparticipação nas despesas de saúde

A Companhia participará com 75 % das despesas de saúde dos trabalhadores que façam parte dos seus quadros como efectivos à data da publicação do presente AE, até ao limite a fixar por regulamento interno da Companhia, em Janeiro de cada ano.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Natureza globalmente mais positiva**

O regime contido no presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Companhia que o resultante do AE anteriormente aplicável.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

**Manutenção de regalias**

Da aplicação deste AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores que façam parte dos quadros como efectivos à data da sua publicação, designadamente a baixa de grupo, nível ou escalão, diminuição de retribuição ou demais regalias anteriormente estabelecidas pela Companhia.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Entrada em vigor da tabela de remunerações**

1 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a 1 de Agosto de cada ano.

2 — A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos quanto ao subsídio de férias vencido em 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Correcção salarial**

Sempre que, no período de vigência do AE, o valor da inflação for superior ao valor acordado nas negociações, será efectuada a correcção na tabela em vigor do diferencial em excesso, que servirá de base para a revisão seguinte.

## ANEXO I

### A) Tabela salarial

Grupo	Categoria	Nível	1	2	3	4	5	6	7	8
1 — Quadros técnicos . . . . .	Licenciado/bacharel/tec. adm./agr./com. . . . .	1	302 000\$00	306 000\$00	310 000\$00	314 000\$00	318 000\$00	323 500\$00	329 700\$00	335 900\$00
	Licenciado/bacharel/tec. adm./agr./com. . . . .	2	268 800\$00	272 800\$00	276 800\$00	280 800\$00	284 800\$00	288 800\$00	292 800\$00	297 000\$00
	Licenciado/bacharel/tec. adm./agr./com. . . . .	3	238 000\$00	241 000\$00	244 000\$00	247 100\$00	250 300\$00	253 500\$00	258 000\$00	262 500\$00
	Licenciado/bacharel/tec. adm./agr./com. . . . .	4	212 000\$00	215 000\$00	218 000\$00	221 000\$00	224 000\$00	227 000\$00	230 000\$00	234 000\$00
	Estagiário/licenciado/bacharel . . . . .		180 000\$00							
2 — Quadros médios . . . . .	Técnico administrativo I . . . . .	1	178 200\$00	180 800\$00	183 400\$00	186 000\$00	190 000\$00	195 000\$00	200 800\$00	206 600\$00
	Técnico comercial I . . . . .									
	Técnico agrícola I . . . . .									
	Secretário de administração I . . . . .									
	Técnico administrativo II . . . . .	2	155 200\$00	157 700\$00	160 200\$00	163 200\$00	166 200\$00	169 200\$00	172 200\$00	175 200\$00
	Técnico agrícola II . . . . .									
	Técnico comercial II . . . . .									
	Secretário de administração II . . . . .									
	Técnico administrativo III . . . . .	3	135 600\$00	137 700\$00	139 900\$00	142 100\$00	144 500\$00	147 000\$00	149 500\$00	152 200\$00
	Técnico agrícola III . . . . .									
	Técnico comercial III . . . . .									

Grupo	Categoria	Nível	1	2	3	4	5	6	7	8
3 — Encarregados e chefes de equipas.	Chefe de oficina I . . . . . Encarregado I . . . . .	1	155 200\$00	157 700\$00	160 200\$00	163 200\$00	166 200\$00	169 200\$00	172 200\$00	175 200\$00
	Chefe de oficina II . . . . . Encarregado II . . . . .	2	135 600\$00	137 700\$00	139 900\$00	142 100\$00	144 500\$00	147 000\$00	149 500\$00	152 200\$00
4 — Trabalhadores altamente qualificados.	Auxiliar de veterinária I . . . . . Equitador I . . . . . Escriturário principal . . . . . Mecânico de automóveis especialista . . . . . Secretário de administração III . . . . . Serralheiro mecânico especialista . . . . . Soldador especialista . . . . . Torneiro mecânico especialista . . . . .	1	135 600\$00	137 700\$00	139 900\$00	142 100\$00	144 500\$00	147 000\$00	149 500\$00	152 200\$00
	Escriturário de 1.ª . . . . . Equitador II . . . . . Electricista (auto) principal . . . . . Electricista (oficial) principal . . . . . Mecânico de automóveis principal . . . . . Serralheiro mecânico principal . . . . . Soldador principal . . . . . Torneiro mecânico principal . . . . .	2	115 600\$00	117 100\$00	118 600\$00	120 100\$00	122 600\$00	125 100\$00	128 100\$00	131 100\$00
5 — Trabalhadores qualificados	Apicultor I . . . . . Auxiliar de veterinária II . . . . . Aux. agro./pec./flor./cin. I . . . . . Campino I . . . . . Carpinteiro principal . . . . . Electricista (auto) mais de três anos . . . . . Electricista (oficial) mais de três anos . . . . . Equitador III . . . . . Escriturário de 2.ª . . . . . Fiel de armazém principal . . . . . Guarda florestal auxiliar (a) . . . . . Mecânico de automóveis de 1.ª . . . . . Motorista I . . . . . Moto-serrista . . . . . Operador de máquinas agrícolas I . . . . . Op. máquinas industriais I . . . . . Pintor principal . . . . . Pedreiro principal . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª . . . . . Soldador de 1.ª . . . . . Torneiro mecânico de 1.ª . . . . . Recepcionista/operador de comunicação de 1.ª	1	97 100\$00	98 600\$00	100 100\$00	101 600\$00	103 600\$00	106 000\$00	110 000\$00	114 100\$00

Grupo	Categoria	Nível	1	2	3	4	5	6	7	8
	Apicultor II ..... Aux. agro./pec./flor./cin. II ..... Campino II ..... Carpinteiro de 1.ª ..... Contínuo principal ..... Electricista (auto) até três anos ..... Electricista (oficial) até três anos ..... Fiel de armazém de 1.ª ..... Mecânico de automóveis de 2.ª ..... Motorista II ..... Op. máquinas industriais II ..... Pastor I ..... Pedreiro de 1.ª ..... Pintor de 1.ª ..... Recepcionista/operador de comunicação de 2.ª ..... Serralheiro mecânico de 2.ª ..... Soldador de 2.ª ..... Torneiro mecânico de 2.ª ..... Operador de máquinas agrícolas II .....	2	87 400\$00	88 400\$00	89 400\$00	90 400\$00	91 400\$00	92 600\$00	94 100\$00	95 600\$00
6 — Trabalhadores semiquali- ficados.	Arrozeiro ..... Campino III ..... Carpinteiro de 2.ª ..... Contínuo de 1.ª ..... Mecânico de automóveis de 3.ª ..... Pedreiro de 2.ª ..... Pintor de 2.ª ..... Fiel de armazém de 2.ª ..... Limpador de árvores/podador ..... Lubrificador ..... Ordenhador/tratador ..... Serralheiro mecânico de 3.ª ..... Soldador de 3.ª ..... Torneiro mecânico de 3.ª ..... Telefonista ..... Pastor II .....	1	78 800\$00	79 800\$00	80 800\$00	81 800\$00	82 900\$00	84 000\$00	85 200\$00	86 400\$00
7 — Trabalhadores indiferenciados	Ajudante de arrozeiro ..... Ajudante de equitador ..... Ajudante de fiel de armazém ..... Ajudante de construção civil ..... Ajudante de ordenhador ..... Contínuo de 2.ª ..... Tratador ..... Guarda de propriedade ..... Servente ..... Trabalhador de limpeza ..... Trabalhador agrícola .....	1	71 100\$00	71 700\$00	72 400\$00	73 300\$00	74 300\$00	75 400\$00	76 500\$00	77 700\$00

(a) De acordo com o disposto no n.º 2 da cláusula 29.ª do AE, estes trabalhadores usufruem uma remuneração especial de 40 % de retribuição mensal.



**Quadro com os graus de remuneração dos aprendizes****Aprendizes**

Idade de admissão	Tempo de aprendizagem	Remunerações
16 anos .....	Aprendiz do 1.º ano .....	45 000\$00
17 anos .....	Aprendiz do 2.º ano .....	50 000\$00

**Quadro com os graus de remuneração dos praticantes****Praticantes**

Tempo de tirocínio	Remunerações
Praticante do 1.º ano .....	55 000\$00
Praticante do 2.º ano .....	60 000\$00
Praticante do 3.º ano .....	65 000\$00

**B) Subsídios de expressão pecuniária**

Refeições em deslocações:

Almoço/jantar/ceia — 2150\$;  
Pequeno-almoço — 460\$.

Subsídio para grandes deslocações — 1700\$.

Abono para falhas/mês — 6200\$.

Subsídio de alimentação/dia — 975\$.

Subsídio de chefia — 8550\$.

Diuturnidades:

- 1 — 4700\$;
- 2 — 9400\$;
- 3 — 14 100\$;
- 4 — 18 800\$;
- 5 — 23 500\$.

**ANEXO II****Definição de funções**

*Quadro técnico — nível I.* — É o trabalhador detentor de uma sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante no quadro do funcionamento da Companhia e também aquele cuja formação e ou experiência profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável, nomeadamente nos seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos das respectivas áreas de actividade da Companhia, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e orienta um conjunto de sectores/serviços cuja actividade tem incidência no funcionamento, posição externa e resultados da Companhia, podendo, ainda, participar na definição das suas políticas gerais;
- c) Dedicar-se ao estudo, investigação e solução de problemas e questões complexas ou especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de alcance técnico, económico e estratégico.

*Quadro técnico — nível II.* — É o trabalhador detentor de especialização considerável num particular campo

de actividade ou possuidor de formação complementar e ou experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas, para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável nos seguintes pontos:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição participa. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais. Elabora e fundamenta propostas de actuação para decisão superior sempre que tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;
- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Companhia, desde que na mesma não se integrem profissionais possuidores de qualificação superior à sua;
- c) As tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou actividades de natureza complexa, com origem em domínios que ultrapassem a seu sector específico de actividade.

*Quadro técnico — nível III.* — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável nos seguintes pontos:

- a) Toma decisões autónomas e actua no interior do seu domínio de actividade e, embora receba orientação técnica em questões complexas, o seu trabalho não é objecto de supervisão em pormenor;
- b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão;
- c) As tarefas que lhe são cometidas implicam uma capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade.

*Quadro técnico — nível IV.* — É o trabalhador que exerce funções de menor grau de especialização. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável nos seguintes pontos:

- a) De um modo geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da Companhia, actuando segundo instruções detalhadas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na Companhia ou a ela acessíveis. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;
- b) Poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua;

- c) As tarefas que lhe são cometidas terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitadas do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Companhia, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

*Estagiário/licenciado/bacharel.* — É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções inerentes à área da sua especialidade. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável nos seguintes pontos:

- a) De um modo geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da Companhia, actuando segundo instruções detalhadas;
- b) As tarefas que lhe serão cometidas terão uma amplitude e grau de complexidade compatível com a sua formação base.

*Ajudante de arroteiro.* — Coadjuvar o arroteiro nas respectivas tarefas.

*Ajudante de construção civil.* — Trabalhar nas obras, areiros ou qualquer local em que se justifique a sua presença.

*Ajudante de equitador.* — Ajudar o equitador no desbaste dos cavalos.

*Ajudante de fiel de armazém.* — Coadjuvar o fiel de armazém nas respectivas tarefas.

*Ajudante de ordenhador.* — Proceder à limpeza e preparação para a ordenha. Coadjuvar o ordenhador/tratador.

*Apicultor.* — Executar, num colmeal, as tarefas necessárias à criação de abelhas para extracção de mel e cera; preparar as colmeias fixando-lhes os «quadros de cera»; providenciar a disposição do colmeal num local que reúna as condições e as plantas adequadas; seleccionar e orientar a aplicação dos produtos químicos apropriados ao combate de determinadas doenças ou parasitas; vigiar o estado das colmeias antes do início da actividade melífera, recolher o mel sempre que os favos se encontrem «operculados»; verificar as reservas de mel para o Inverno e recorrer, se necessário, à alimentação artificial das abelhas.

*Arroteiro.* — Preparar os terrenos para a sementeira ou plantação. Executar todas as operações necessárias a sectores ligados à produção.

*Auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética.* — Coadjuvar um ou mais encarregados ou técnicos.

*Auxiliar de veterinária.* — Auxiliar o veterinário no serviço de tratamento e profilaxia, podendo competir-lhe a inseminação artificial, sempre sob a orientação do veterinário.

*Campino.* — Assegurar o maneio, vigilância e alimentação dos efectivos que lhe estejam atribuídos; informar superiormente da funcionalidade e conservação de ins-

talações, equipamentos e vedações; dar conhecimento ao seu superior hierárquico das ocorrências nos seus efectivos. Intervir em representação da Companhia em certames em que esta participa.

*Carpinteiro.* — Trabalhar predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

*Chefe de oficinas de mecânica.* — Coordenar, dirigir e controlar o trabalho das oficinas sob sua responsabilidade.

*Contínuo.* — Acompanhar e informar os visitantes, Entregar documentos e objectos inerentes ao serviço interno. Estampilhar e entregar correspondência. Prestar serviço de reprodução de documentos e endereçamento. Atender e efectuar chamadas telefónicas e rádio.

*Contínuo principal.* — Executar tarefas de contínuo e outras de maior responsabilidade. Coordenar o serviço de outros contínuos.

*Electricista (auto).* — Instalar, reparar, conservar e ensaiar circuitos e aparelhagem eléctrica em viaturas, máquinas e outros equipamentos.

*Electricista (oficial).* — Executar todos os trabalhos da sua especialidade e assumir a responsabilidade dessa execução.

*Encarregado.* — Acompanhar, orientar e fiscalizar a execução do plano de actividades das respectivas áreas de serviços.

*Encarregado (construção civil).* — Superintender na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

*Equitador.* — Orientar o pessoal de cavalaria, dirigir e executar os trabalhos de desbaste e ensino de equinos, sendo o responsável pela sua integridade e dos seus atavios, carruagens e arreios.

*Escriturário.* — É o trabalhador que, integrado numa área funcional administrativa, executa tarefas diversas, designadamente expediente geral, arquivo, ficheiros, elaboração de registos, conferência de documentos, consulta de listagens, mapas e outros documentos, contacta outros órgãos internos e externos para obter dados que permitam o início ou conclusão dos serviços que lhe estão adstritos. Utiliza por vezes normas e procedimentos, aplicando técnicas específicas da sua área (v.g., gestão de pessoal, finanças, contabilidade, compras, vendas, etc.). Pode dactilografar, sempre que necessário, e utilizar outras máquinas de escritório. Opera ainda com equipamentos informáticos, na óptica do utilizador.

*Fiel de armazém.* — Receber, armazenar, entregar e zelar pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos.

*Fiel de armazém principal.* — Desempenhar as tarefas previstas para fiel de armazém, mas que, devido aos produtos armazenados quer em volume, quer em tipo de diversidade, sejam ou não produzidos pela Companhia, dispõe de uma relativa autonomia e, em confor-

midade, detém uma maior responsabilidade na sua conservação e tratamento, movimenta ainda os produtos agrícolas de e para os outros locais de armazenagem.

*Guarda florestal auxiliar.* — Fiscalizar o cumprimento das disposições legais relativas ao regime florestal nas propriedades, zelando pela conservação da área a seu cargo. Fiscalizar o cumprimento das leis e regulamentos sobre caça. Sugerir medidas preventivas contra incêndios. Colaborar na organização do trabalho florestal durante as sementeiras, plantações, extracção e venda de produtos, desbastes, aberturas de caminhos e outros.

*Guarda de propriedade.* — Zelar pela defesa e vigilância das instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda. Registar ou controlar as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

*Limpador de árvores ou podador.* — Executar determinadas tarefas que se destinam a fortalecer a planta tais como o corte de ramos de árvores ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento da planta.

*Lubrificador.* — Proceder à lubrificação dos veículos e equipamentos e às mudanças e ou atesto de óleo dos diversos órgãos e executar os serviços complementares inerentes.

*Mecânico de automóveis.* — Detectar as avarias mecânicas, reparar, afinar, montar e desmontar os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores e executar os trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Motoristas (pesados ou ligeiros).* — Conduzir veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Zelar, sem execução mas responsabilmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação pelas entidades responsáveis, em caso de avaria ou acidente.

*Moto-serrista.* — Executar os serviços com moto-serras, nomeadamente no corte de madeira e abate de árvores.

*Operador de máquinas agrícolas.* — Conduzir e manobrar tractores e outras máquinas e alfaia agrícolas na execução de diversos trabalhos agrícolas. Cuidar da manutenção e conservação dos equipamentos de que é operador.

*Operador de máquinas industriais.* — Conduzir e manobrar máquinas industriais (escavadoras, retro-escavadoras, etc.) utilizadas no âmbito das actividades da Companhia. Cuidar da manutenção e conservação dos equipamentos de que é operador.

*Ordenhador/tratador.* — Proceder de maneira manual ou mecânica à ordenha. Alimentar, tratar e vigiar o gado, além de efectuar a limpeza das instalações dos animais. Zelar pela conservação das instalações.

*Pastor.* — Executar as tarefas necessárias à criação de pequenos ruminantes. Conduzir, apascentar e guardar

os animais nas pastagens e, se necessário, distribuir-lhes outros alimentos e água. Salvaguardar as condições sanitárias, orientar o maneio da reprodução e dar conhecimento dos elementos necessários à actualização dos registos.

*Pedreiro.* — Executar alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; quando assenta alvenarias com esquema desenhado, interpreta o desenho.

*Pintor.* — Preparar e executar qualquer trabalho de pintura em oficinas e nas obras, podendo eventualmente assentar vidros.

*Recepcionista/operador de comunicação.* — Acolhe o público na empresa, presta-lhe as informações solicitadas, contacta telefonicamente ou por rádio com as diversas secções para obter os elementos pretendidos ou para anunciar a presença de visitantes e comunica as instruções recebidas.

*Secretário de administração.* — Ocupar-se do secretariado específico da administração da Companhia. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária de secretariado; providenciar e prestar apoio à realização das reuniões de trabalho dos órgãos sociais da Companhia, bem como outras reuniões em que intervenha a administração e à realização de contratos e escrituras.

*Serralheiro mecânico.* — Executar peças, montar, reparar e conservar vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Servente.* — Executar tarefas menos qualificadas; auxiliar na execução de tarefas relacionadas com as diversas actividades da Companhia.

*Soldador.* — Ligar entre si os elementos ou conjuntos de peças metálicas, pelos processos de soldadura de electroarco/oxi-acetileno.

*Técnico administrativo.* — Organizar e executar actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elaborar estudos e executar funções que requeiram conhecimentos técnicos de complexidade e tomada de decisões. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos de categorias inferiores.

*Técnico agrícola.* — Auxiliar e coadjuvar profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínios de actividade dentro da Companhia; desenvolver tarefas com grau de complexidade compatível com a sua formação base e experiência.

*Técnico comercial.* — Vender produtos ou serviços, através de contactos estabelecidos com clientes; fazer prospecção de clientes a fim de estabelecer novos contactos comerciais; informar sobre as características dos

produtos/serviços; avaliar as necessidades dos clientes propondo soluções; enunciar preços e modalidades de pagamento e acompanhar a execução da venda; elaborar relatórios sobre as vendas efectuadas apoiando os serviços pós-venda. Pode vender produtos/serviços que exijam conhecimentos específicos ou utilizar novas técnicas de comercialização.

*Telefonista.* — Ocupar-se, na central telefónica, exclusivamente das ligações telefónicas.

*Torneiro mecânico.* — Executar, num torno mecânico, copiados ou programados, trabalhos de torneamento de peças por desenho ou peça modelo; preparar, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Trabalhador agrícola.* — Executar no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola e dos serviços de apoio à exploração todas as tarefas agrícolas que não possam ser enquadradas em qualquer uma das outras categorias profissionais.

*Trabalhador de limpeza.* — Limpar e arrumar as instalações da empresa.

*Tratador/guardador.* — Alimentar, tratar e vigiar o gado; limpar as instalações dos animais; zelar pela conservação das instalações.

### ANEXO III

#### Condições específicas

##### I — Disposições gerais

###### 1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão, a Companhia obriga-se a entregar ao trabalhador um documento do qual conste a identificação das partes, a definição das funções a desempenhar, categoria profissional, retribuição mensal, horário e local de trabalho, duração do período experimental e demais condições acordadas.

1.2 — Não ficam abrangidos pelo cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da Companhia que, tendo entretanto adquirido licenciatura ou habilitações necessárias, transitem para o inerente grupo profissional.

1.3 — Não haverá período experimental quando a Companhia e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento da admissão.

###### 2 — Grupos profissionais e regimes de progressão e promoção:

2.1 — As carreiras profissionais dos trabalhadores ao serviço da Companhia estruturam-se com base em grupos profissionais, níveis e escalões de progressão de acordo com o anexo I do AE.

2.2 — Nos termos do presente AE, existem sete grupos profissionais, a saber: quadros técnicos, quadros médios, encarregados e chefes de equipa, trabalhadores altamente qualificados, trabalhadores qualificados, trabalhadores semiquualificados e trabalhadores indiferenciados.

2.3 — Regras de progressão horizontal. — Os trabalhadores integrados em cada um dos grupos profissionais referidos no número anterior progridem com base numa grelha horizontal, composta por oito escalões.

2.4 — A progressão horizontal (tabela salarial — anexo I) processa-se do seguinte modo:

2.4.1 — Do 1.º ao 5.º escalão, inclusive, a evolução é feita automaticamente de três em três anos, podendo ser de dois em dois anos, desde que a avaliação de desempenho profissional seja de *Bom* (média dos dois anos), ou de um ano, desde que a avaliação de desempenho profissional seja de *Muito bom*.

2.4.2 — Do 5.º ao 8.º escalão a evolução será de três em três anos, desde que a avaliação de desempenho profissional seja de *Suficiente*, podendo ser de dois em dois anos, desde que a avaliação de desempenho profissional seja de *Bom* (média dos dois anos), ou de um ano, com a avaliação de desempenho profissional de *Muito bom*.

2.5 — Regime de promoção na carreira. — A promoção na carreira (evolução vertical) processa-se do seguinte modo:

2.5.1 — Sempre que o trabalhador, tendo atingido o escalão 8.º do nível correspondente, obtenha uma classificação de desempenho profissional não inferior a *Muito bom*.

#### II — Disposições especiais

##### A — Quadros técnicos

1 — Categorias profissionais. — As categorias profissionais dos quadros técnicos têm as seguintes designações:

Licenciado/bacharel/téc. adm./agr./comercial (nível 1);  
Licenciado/bacharel/téc. adm./agr./comercial (nível 2);  
Licenciado/bacharel/téc. adm./agr./comercial (nível 3);  
Licenciado/bacharel/téc. adm./agr./comercial (nível 4);  
Licenciado/bacharel/estagiário.

###### 2 — Admissão:

2.1 — No seu primeiro emprego como quadro técnico serão observadas as seguintes condições:

- Terão um período experimental nos termos definidos no AE;
- Desde que no prazo legal não seja notificado da intenção de rescisão do contrato individual de trabalho, este tornar-se-á efectivo e sem termo;
- Durante o 1.º ano de exercício da actividade profissional, é aplicável ao quadro técnico a designação de estagiário;
- Terminado o período de estágio referido na alínea anterior, o trabalhador passará a ter a designação de quadro técnico do nível 4.

2.2 — Os quadros técnicos com experiência profissional comprovada efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhe estão destinadas, findo o qual a admissão torna-se efectiva.

###### 3 — Definição da categoria:

3.1 — Os quadros técnicos desenvolvem a sua actividade profissional em domínios tão diversificados, tais como: produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projecto, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção e segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

3.2 — Em todas as áreas de actividade os quadros técnicos podem evoluir no sentido de uma especialização

(progressivamente mais avançada, ainda que mantendo eventualmente reduzida ou nula componente hierárquica) ou de um alargamento do tipo horizontal, caracterizado pelo reforço da sua intervenção na gestão empresarial e usualmente acompanhado por uma importante componente hierárquica.

3.3 — Qualquer que seja o tipo de evolução, considera-se que a progressiva aquisição de conhecimentos e experiência se traduzirá normalmente, salvaguardada a efectiva capacidade técnica, em maior competência e valorização profissionais, conduzindo a uma maior valorização dos serviços prestados e responsabilidades assumidas e, consequentemente, a mais elevados níveis de qualificação e remuneração.

3.4 — Os níveis de qualificação que a seguir se caracterizam genericamente deverão ser atribuídos tendo em conta os seguintes aspectos:

- a) Não devem ser privilegiadas as funções de elevado conteúdo hierárquico, o qual deverá ser considerado como factor importante, mas não determinante, por si só, de classificação. Todos os níveis podem ser atribuídos a licenciados ou bacharéis especialistas ou a trabalhadores que desempenham funções predominantemente técnicas em função da efectiva complexidade e importância da sua contribuição para o funcionamento, sobrevivência e desenvolvimento da Companhia;
- b) Dada a impossibilidade de determinação de todas as funções susceptíveis de serem desempenhadas, haverá que procurar transcrever as funções efectivamente desempenhadas em cada caso, em termos dos vectores: autonomia, nível de responsabilidade, complexidade técnica, níveis de criatividade e inovação, influência sobre funcionamento, definição de políticas, imagem exterior e resultados da Companhia.

#### B — Trabalhadores agrícolas

1 — Admissão. — Não existem quaisquer condições especiais de admissão para os trabalhadores da agricultura, silvicultura, apicultura e pecuária, a não ser as exigidas no AE e as indispensáveis ao desempenho das categorias profissionais nele previstas.

2 — Desempenhos temporários. — Todos os trabalhadores terão acesso ao desempenho de funções de outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. Em tal desempenho deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em condições de igualdade, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigido. Para tal efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais, desde que reúnam as condições.

3 — Promoção e acesso por vacatura. — Em caso de vacatura de lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, e desde que isso represente promoção para o trabalhador, aqueles que estão ao serviço da Companhia, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso

deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

4 — Capatazia. — Sempre que um capataz agrícola se encontre dirigindo um grupo de trabalhadores classificados para o desempenho das funções a executar com uma categoria profissional a que corresponda um salário superior, receberá o salário fixado para a categoria profissional em que os trabalhadores foram classificados e o respectivo subsídio.

#### C — Trabalhadores de escritórios e serviços

1 — Idades mínimas para admissão. — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores de escritório e serviços abrangidos pelo presente AE são:

- a) De 18 anos para telefonistas, contínuos e trabalhadores de limpeza;
- b) De 16 anos para os restantes profissionais.

2 — Habilitações mínimas de admissão:

- a) Para os trabalhadores de escritório, o 9.º ano de escolaridade;
- b) Para contínuos, telefonistas e trabalhadores de limpeza, as mínimas legais.

3 — Acesso. — Os telefonistas, contínuos e trabalhadores de limpeza ingressam na carreira de profissionais de escritório logo que completem o 9.º ano de escolaridade.

4 — Os telefonistas e contínuos de 2.ª classe passarão automaticamente à classe imediata após a permanência de três anos naquela classe.

5 — Os segundos-escriturários ingressarão na classe profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquela classe.

6 — Os técnicos administrativos III ascenderão automaticamente a técnico administrativo II após seis meses de permanência naquela categoria.

7 — Os restantes técnicos administrativos serão sujeitos a avaliação não condicionada à existência de vagas. Se a avaliação não for favorável, terá lugar nova avaliação, que pode ser requerida anualmente.

#### D — Trabalhadores rodoviários

1 — Condições mínimas de admissão:

- a) Ter as habilitações exigidas por lei;
- b) Possuir carta de condução de ligeiros ou pesados.

2 — Livretes de trabalho:

2.1 — Os motoristas terão de possuir um livrete de trabalho fornecido pela Companhia para:

- a) Registrar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem horário móvel;
- b) Registrar o trabalho extraordinário, o trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis.  
2.3 — Os encargos com a aquisição bem como a requisição dos livretes serão suportados pela Companhia.

### 3 — Horário móvel:

3.1 — Dadas as características da sua função, poderá recorrer-se à utilização de um horário móvel dentro dos condicionalismos previstos nos pontos seguintes.

3.2 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando a duração máxima do período normal de trabalho diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço, não podendo exceder as cinco horas de trabalho consecutivas.

3.3 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela Companhia.

3.4 — A Companhia avisará de véspera o trabalhador que pratique esta modalidade de horário, sem prejuízo de dever fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

3.5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

### E — Trabalhadores metalúrgicos

#### 1 — Aprendiz e praticantes:

1.1 — Podem ser admitidos como aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissão onde seja admitida a aprendizagem.

1.2 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida competência e idoneidade moral.

1.3 — O trabalho efectuado pelos aprendizes destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, não podendo ser responsabilizados por eventuais deteriorações que involuntariamente provoquem nos equipamentos ou materiais que manejem, nem ser-lhes exigida contribuição efectiva para a produtividade da Companhia.

1.4 — A duração da aprendizagem não pode ultrapassar dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respectivamente, com 16 ou 17 anos.

1.5 — Quando cesse o contrato com o aprendiz, ser-lhe-á passado um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da progressão ou progressões em que se verificar.

1.6 — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

1.7 — Podem ser admitidos como praticantes os jovens com idade mínima de 16 anos em profissão onde seja admitido à prática ou tirocínio.

1.8 — O período máximo de tirocínio dos praticantes é de dois anos.

1.9 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao grupo profissional e nível imediatos.

1.10 — Quando cesse o contrato com o praticante, ser-lhe-á passado um certificado referente ao tempo de tirocínio que já possui, com indicação da progressão ou progressões em que se verificou.

#### 2 — Outros profissionais:

##### 2.1 — Acesso semiautomático:

a) Os profissionais de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> classes ascenderão à classe imediatamente superior ao fim de qua-

tro anos, salvo se a Companhia, nos 90 dias anteriores à data prevista para o acesso, requerer exame para o efeito e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação;

b) O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho.

### F — Trabalhadores de construção civil

1 — Idade. — A idade mínima de admissão é de 16 anos, de acordo com as condições gerais consignadas no capítulo II, cláusula 4.<sup>a</sup>, deste AE.

#### 2 — Ajudante de construção civil:

2.1 — Após quatro anos de permanência na categoria poderá o ajudante de construção civil requerer à entidade patronal exame de ingresso na categoria de oficial de profissão por ele indicada.

2.2 — Caso o exame não seja fixado nos 30 dias subsequentes à apresentação do requerimento no número anterior, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, constituída por um representante do IEFPP que promoverá o respectivo exame.

2.3 — Caso não se verifique a aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer à comissão tripartida novo exame.

#### 3 — Oficiais:

3.1 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> ao fim de dois anos de serviço na mesma categoria.

3.2 — Para efeito do estipulado no número anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra(s) entidade(s) patronal(ais), desde que devidamente comprovado.

### G — Trabalhadores electricistas

#### 1 — Acesso semiautomático:

1.1 — Os profissionais de 2.<sup>a</sup> classe ascenderão à classe imediatamente superior ao fim de quatro anos, salvo se a Companhia, nos 90 dias anteriores à data prevista para o acesso, requerer exame para o efeito e o profissional não obtenha então a respectiva aprovação.

1.2 — O exame a que se refere o número anterior destina-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente a desempenhar no seu futuro posto de trabalho.

#### 2 — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

2.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente ordens de segurança de instalações eléctricas.

2.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro, engenheiro técnico ou consultor do ramo electrotécnico.

2.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

## ANEXO IV

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

#### 1 — Quadros técnicos:

Licenciado/bacharel/técnico administrativo/agrícola/comercial I.  
Licenciado/bacharel/técnico administrativo/agrícola/comercial II.  
Licenciado/bacharel/técnico administrativo/agrícola/comercial III.  
Licenciado/bacharel/técnico administrativo/agrícola/comercial IV.  
Estagiário/licenciado/bacharel.

#### 2 — Quadros médios:

Técnico administrativo I.  
Técnico agrícola I.  
Técnico comercial I.  
Secretário de administração I.  
Técnico administrativo II.  
Técnico agrícola II.  
Técnico comercial II.  
Secretário de administração II.  
Técnico administrativo III.  
Técnico agrícola III.  
Técnico comercial III.

#### 3 — Encarregados e chefes de equipas:

Encarregado/chefe de oficina I.  
Encarregado/chefe de oficina II.

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 Administrativos:

Escriturário principal.  
Secretário de administração III.  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>

##### 4.2 — Comércio/produção e outros:

Auxiliar de veterinário I.  
Equitador I.  
Mecânico/serralheiro mecânico/soldador/torneiro mecânico especialista.  
Mecânico/serralheiro mecânico/soldador/torneiro mecânico principal.  
Electricista (oficial) principal.  
Electricista (auto) principal.  
Equitador II.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Contínuo principal.  
Recepcionista/operador de comunicação de 1.<sup>a</sup>  
Recepcionista/operador de comunicação de 2.<sup>a</sup>

##### 5.2 — Comércio/produção e outros:

Auxiliar agro-pecuária, florestal e cinegética I.  
Auxiliar de veterinária II.  
Apicultor I.  
Campino I.  
Carpinteiro principal.  
Electricista (auto).  
Electricista (oficial).  
Equitador III.

Fiel de armazém principal.

Guarda florestal auxiliar.

Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>

Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>

Motorista I.

Moto-serrista.

Operador de máquinas agrícolas I.

Operador de máquinas industriais I.

Pedreiro principal.

Pintor principal.

Serralheiro de 1.<sup>a</sup>

Soldador de 1.<sup>a</sup>

Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

Auxiliar agro-pecuária, florestal e cinegética II.

Apicultor II.

Campino II.

Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup>

Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>

Motorista II.

Operador de máquinas agrícolas II.

Operador de máquinas industriais II.

Pastor I.

Pedreiro de 1.<sup>a</sup>

Pintor de 1.<sup>a</sup>

Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

Soldador de 2.<sup>a</sup>

Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

#### 6 — Profissionais semiquualificados:

##### 6.1 — Administrativos:

Contínuo de 1.<sup>a</sup>

Telefonista.

##### 6.2 — Comércio/produção e outros:

Arrozeiro.

Campino III.

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>

Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup>

Limpador de árvores I.

Podador.

Lubrificador.

Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup>

Ordenhador/tratador.

Pastor II.

Pedreiro de 2.<sup>a</sup>

Pintor de 2.<sup>a</sup>

Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Soldador de 3.<sup>a</sup>

Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

#### 7 — Profissionais indiferenciados:

##### 7.1 — Administrativos:

Contínuo de 2.<sup>a</sup>

##### 7.2 — Comércio/produção e outros:

Ajudante de arrozeiro.

Ajudante de construção civil.

Ajudante de equitador.

Ajudante de fiel de armazém.

Ajudante de ordenhador.

Guarda de propriedade.

Servente.

Trabalhador agrícola.

Trabalhador de limpeza.

Tratador.

## **ANEXO V**

### **Regulamento de avaliação de desempenho**

#### **Artigo 1.º**

##### **Objecto**

O presente regulamento estabelece as normas da avaliação de desempenho da actividade profissional.

#### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito**

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da Companhia das Lezírias, adiante designada por Companhia, e constitui anexo ao presente AE.

2 — O departamento de recursos humanos/pessoal coordena a implementação e cumprimento do presente regulamento a nível geral da Companhia, assegurando, também, a recolha e tratamento dos resultados e a sua produção de efeitos em matéria de evolução profissional de cada trabalhador.

#### **Artigo 3.º**

##### **Objectivos**

1 — A avaliação de desempenho visa determinar o contributo prestado por cada trabalhador à Companhia, durante um determinado período de tempo, e baseia-se na observação e análise do desempenho do trabalhador, efectuada pelas suas chefias.

2 — A avaliação de desempenho visa ainda possibilitar:

- a) Um melhor conhecimento das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para a gestão dos recursos humanos mais adequada às necessidades da Companhia e dos seus trabalhadores;
- b) A determinação de critérios uniformes e precisos para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos neste regulamento e respectivas disposições do AE da Companhia;
- c) A melhoria da comunicação no seio da Companhia;
- d) Orientar o desenvolvimento de capacidades, contribuindo para a detecção de necessidade de formação e para a orientação das respectivas acções;
- e) Contribuir para a melhoria da organização do trabalho e para um ambiente de trabalho mais favorável.

#### **Artigo 4.º**

##### **Competências**

1 — É da competência da Companhia:

- a) Elaborar, de acordo com o disposto neste regulamento e no AE da Companhia, a ficha de avaliação de cada trabalhador;
- b) Coordenar o processo anual de avaliação de desempenho, distribuindo, através do departamento de recursos humanos/pessoal, as fichas de avaliação pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e a sua pro-

dução de efeitos em matéria de evolução profissional à luz das disposições do presente regulamento e do AE da Companhia;

- c) Elaborar, anualmente, um relatório caracterizador do processo de avaliação, versando a informação adicional, os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos;
- d) Fazer entrega desse relatório, para conhecimento, às associações sindicais outorgantes do AE.

2 — É da competência da hierarquia do trabalhador:

2.1 — Hierarquia directa:

- a) Proceder em função dos objectivos deste regulamento, com base em critérios de equidade e de isenção;
- b) Avaliar o trabalhador, assinalando na ficha de avaliação de desempenho a respectiva valoração de cada factor de avaliação;
- c) Através da realização de uma entrevista, dar conhecimento da avaliação a cada trabalhador;
- d) Assinar a ficha de avaliação de desempenho e recolher a assinatura de cada trabalhador objecto de avaliação, em como tomou conhecimento.

2.2 — Hierarquia superior:

- a) Analisar com a chefia directa e homologar a avaliação efectuada a cada trabalhador;
- b) Nos casos de discordância, preencher igualmente uma ficha de avaliação do trabalhador;
- c) Remeter ao departamento de recursos humanos/pessoal, até ao final do mês de Janeiro, os elementos relativos à avaliação de cada trabalhador.

3 — É da competência das associações sindicais:

3.1 — Acompanhar e participar no processo de preparação e implementação do sistema de avaliação de desempenho.

3.2 — Propor ou dar acordo:

- a) A eventuais alterações às fichas de avaliação de desempenho, compreendendo a consideração dos seus factores descritivos e respectivas ponderações;
- b) Outras alterações no sistema de avaliação de desempenho, visando a correcção de efeitos indesejáveis e a sua adequação aos objectivos consignados.

3.3 — Analisar, conjuntamente com a Companhia, os resultados obtidos no processo de avaliação de desempenho.

#### **Artigo 5.º**

##### **Metodologia e efeitos da avaliação de desempenho**

1 — Compete às chefias directas a avaliação de desempenho.

2 — A avaliação de desempenho compreende uma entrevista de avaliação qualitativa e quantitativa.

3 — A avaliação de desempenho é considerada para efeitos da promoção e progressão na carreira profissional, de acordo com o previsto neste AE.



## Artigo 6.º

### Entrevista de avaliação de desempenho

1 — Anualmente terá lugar a entrevista de avaliação de desempenho, que ocorrerá em Janeiro de cada ano, realizada pela chefia directa do trabalhador.

2 — As fichas de avaliação de desempenho, depois de preenchidas, serão remetidas ao departamento de recursos humanos/pessoal até ao final do mês de Janeiro. Nos casos em que a chefia superior discordar da avaliação de desempenho feita pela chefia directa, o departamento de recursos humanos/pessoal considerará a média das pontuações atribuídas.

## Artigo 7.º

### Metodologia da avaliação

1 — A avaliação de desempenho é levada a efeito em Janeiro de cada ano, devendo ser divulgados os seus resultados até ao fim do respectivo 1.º trimestre, reportando-se ao desempenho de funções no ano civil anterior, e abrange todos os trabalhadores que naquele ano civil tenham prestado, pelo menos, quatro meses de trabalho efectivo.

2 — Exceptuam-se da avaliação de desempenho mencionada no número anterior os trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por doença, por acidente de trabalho, requisição ou outras análogas.

3 — Caso o trabalhador tenha desempenhado funções em mais de um serviço/unidades orgânicas da Companhia, é avaliado pela chefia onde permaneceu o maior período de tempo.

## Artigo 8.º

### Factores a utilizar na avaliação de desempenho

1 — A avaliação em cada factor terá como referência as tarefas que ao trabalhador estão cometidas, no âmbito da sua função.

2 — Os factores a utilizar na avaliação de desempenho integram-se em três grandes áreas:

- a) Qualidade do trabalho desenvolvido;
- b) Quantidade do trabalho desenvolvido;
- c) Atitudes evidenciadas.

## Artigo 9.º

### Ficha de avaliação de desempenho

Na avaliação de desempenho é utilizado o modelo de ficha que é parte integrante deste regulamento.

## Artigo 10.º

### Execução processual

1 — As fichas, para efeito da avaliação de desempenho, são enviadas pelo departamento de recursos humanos/pessoal aos respectivos responsáveis dos serviços/unidades orgânicas da Companhia no início de cada ano.

2 — O departamento de recursos humanos/pessoal enviará ao conselho de administração da Companhia as fichas de avaliação, após a sua devolução pelas chefias dos serviços/unidades orgânicas da Companhia, com o respectivo resultado apurado para cada trabalhador avaliado.

## Artigo 11.º

### Expressão da avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho exprime-se por um dos seguintes níveis de classificação:

- a) *Muito bom;*
- b) *Bom;*
- c) *Suficiente;*
- d) *Insuficiente.*

2 — Os níveis de classificação a que se refere o número anterior correspondem à apreciação qualificada e quantificada do desempenho de funções do trabalhador em relação a cada um dos indicadores constantes da ficha de avaliação.

3 — Na ficha de avaliação, cada indicador é susceptível de graduação em 10 posições pontuadas, com números inteiros de 1 a 10, resultando a pontuação final da média aritmética simples dos pontos em que o trabalhador foi graduado em cada um dos indicadores.

4 — Sempre que a pontuação obtida se traduzir num número decimal proceder-se-á ao seu arredondamento para o número inteiro, por excesso ou defeito, consoante o valor obtido seja igual ou superior a 0,5 ou inferior, respectivamente.

5 — A pontuação obtida nos termos dos números anteriores corresponde aos seguintes níveis:

- a) 9 e 10 — *Muito bom;*
- b) 7 e 8 — *Bom;*
- c) 5 e 6 — *Suficiente;*
- d) 0 a 4 — *Insuficiente.*

## Artigo 12.º

### Competência para avaliar

1 — A avaliação de desempenho é da competência conjunta dos superiores hierárquicos directos e dos de nível superior seguinte com cargos de direcção ou chefia e dos encarregados de sector.

2 — Nos serviços/unidades orgânicas em que não possa ser feita a avaliação conjunta dos superiores hierárquicos por inexistência de mais de um nível de chefia, a avaliação é efectuada apenas pelo superior hierárquico do trabalhador avaliado.

## Artigo 13.º

### Reclamação

1 — Em caso de desacordo dos resultados da avaliação de desempenho, o trabalhador poderá, no prazo de 20 dias úteis contados a partir da data de divulgação

global dos resultados da avaliação, por si ou através do seu sindicato, recorrer da mesma junto da respectiva hierarquia que a homologou, que, presentes todos os elementos do processo, os enviará para decisão do conselho de administração.

2 — No prazo de 30 dias úteis a contar da data da apresentação da sua reclamação, deve ser comunicado ao trabalhador a decisão sobre a mesma reclamação. Caso aquele prazo seja ultrapassado, considera-se o mesmo aceite para todos os efeitos.

#### Artigo 14.º

##### Supervisão do sistema de avaliação de desempenho

1 — É da competência do departamento de recursos humanos/pessoal a supervisão da aplicação do sistema de avaliação de desempenho.

2 — Essa supervisão deverá concretizar-se, designadamente, no contacto com as chefias, que decorrerá na sequência das classificações atribuídas, com vista à análise conjunta sobre a avaliação de cada trabalhador, a forma como foram conduzidas as entrevistas de avaliação e as iniciativas que foram ou poderão vir a ser tomadas no âmbito da gestão do desempenho dos colaboradores.

#### Artigo 15.º

##### Avaliação dos cargos de direcção ou de chefias

A avaliação de desempenho dos trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de chefia directamente dependentes da administração da Companhia será feita por esta.

#### Artigo 16.º

##### Situações particulares

1 — Nos casos de mudança de chefia de um serviço/unidade orgânica o processo de avaliação de desempenho será da responsabilidade da chefia superior.

2 — Nos casos em que o trabalhador desempenhe a sua função há menos de um ano:

- a) Em caso de transferência de outro serviço/unidade orgânica onde tinha a mesma categoria profissional ou de promoção, a pontuação a atribuir será a média ponderada da avaliação atribuída pelas duas chefias, em função do tempo/meses em que se integrou em cada um dos serviços/unidade orgânica, excepto se num destes serviços não houver um mínimo de quatro meses de prestação de trabalho efectivo;
- b) Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempenhar a sua função há, pelo menos, seis meses, será avaliado conforme as regras do regime geral.

Lisboa, 22 de Setembro de 2000.

Pela Companhia das Lezírias, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis).

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seu sindicato filiado:

SITESE — Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:

(Assinatura ilegível).

Pelo SETAA — Sindicato de Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível).

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível).

Entrado em 2 de Novembro de 2000.

Depositado em 16 de Novembro de 2000, a fl. 87 do livro n.º 9, com o n.º 378/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

#### **CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2000, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de uma omissão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim a p. 3169, antes da expressão «Entrado em 2 de Outubro de 2000» considerar-se-á incluída na convenção a seguinte declaração da FESTRU:

##### «Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira.*»

**AE entre a Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., e a FSIABT — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. da Alimentação, Bebidas e Tabacos e outros — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 1999:

1 — Quadros superiores:

Consultor jurídico;  
Director;  
Gestor;  
Técnico superior.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Educador de infância;  
Enfermeiro;  
Técnico analista de laboratório;  
Técnico comprador de ramas.

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

Coordenador de creche;  
Coordenador de equipa;  
Coordenador de equipa de produção;  
Coordenador de fogueiro;  
Coordenador de refeitório;  
Encarregado;  
Supervisor.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo;  
Secretário.

4.2 — Produção:

Assistente técnico;  
Técnico operador;  
Técnico de qualidade.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Técnico administrativo.

5.2 — Comércio:

Comprador;  
Promotor de vendas;  
Vendedor/atendedor.

5.3 — Produção:

Artífice;  
Desenhador;  
Electricista;

Electricista/electrónico;  
Fogoeiro;  
Mecânico;  
Mecânico HVAC;  
Operador de máquinas;  
Técnico oficial.

5.4 — Outros:

Motorista.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de serviços;  
Auxiliar pedagógico;  
Empregado de armazém;  
Telefonista/recepcionista.

6.2 — Produção:

Auxiliar de produção;  
Condutor de máquinas de tracção e empilhamento;  
Lubrificador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Porteiro/vigilante.

**ACT entre a NORMAX — Fábrica de Vidro Científico, L.<sup>da</sup>, e outras e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 2000:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Moldador de belga;  
Oficial de belga;  
Oficial de prensa;  
Oficial marisador.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Acabador de prensa;  
Caldeador;  
Colhedor de bolas;  
Colhedor de marisas;  
Colhedor de prensa;  
Colhedor-moldador;  
Colhedor-preparador;  
Cortador a quente.

**AE entre a COVINA — Companhia Vidreira Nacional, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das

profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Operador de zona fria e qualidade;  
Operador de zona quente.

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

**Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica dos Dist. de Lisboa, Santarém e Castelo Branco.**

Aprovados em assembleia geral descentralizada de 18 e 19 de Outubro de 2000.

#### CAPÍTULO I

##### Denominação, âmbito e sede

##### Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco é a associação sindical cons-

tituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade nos seguintes sectores de actividade:

Indústrias metalúrgicas de base;  
Fabricação de produtos metálicos;  
Fabricação de máquinas e equipamentos;  
Construção e reparação de material de transporte;  
Fabricação de instrumentos profissionais e científicos e aparelhos de medida, de verificação, fotográficos e de instrumentos de óptica;  
Fabricação e montagem de veículos automóveis e seus componentes;  
Reparação de veículos automóveis e de duas rodas;  
Garagens e revendedores de combustível;  
Ourivesaria e relojoaria;  
Outras indústrias transformadoras.

## Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade nos distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco.

## Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

## CAPÍTULO II

### Natureza e princípios fundamentais

## Artigo 4.º

O Sindicato é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

## Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas, na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

## Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

## Artigo 7.º

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

## Artigo 8.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical que o Sindicato preconiza assenta na participação activa dos trabalhadores na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

## Artigo 9.º

O Sindicato define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

## Artigo 10.º

O Sindicato cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

## Artigo 11.º

O Sindicato assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

## Artigo 12.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás;
- b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

## CAPÍTULO III

### Objectivos e competências

## Artigo 13.º

O Sindicato tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;
- e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

## Artigo 14.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho, bem como de doenças profissionais;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- j) Promover actividades que visem a paz e a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores, podendo para esse efeito participar ou filiar-se em associações que promovam tais objectivos.

## CAPÍTULO IV

### Associados

#### Artigo 15.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

#### Artigo 16.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção central, que deverá decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido.

2 — A direcção central comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence.

3 — Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 17.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 18.º

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos do Sindicato, subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

#### Artigo 19.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

#### Artigo 20.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção central;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical, que impliquem a representação por outro sindicato;
- e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso.

#### Artigo 21.º

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia de delegados e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2 — Da decisão da assembleia de delegados cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 22.º

1 — Os trabalhadores impedidos por cumprimento de serviço militar ou doença e nas situações de desemprego e reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º, não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores sócios do Sindicato que deixarem de exercer a sua actividade profissional por motivo de reforma mantêm a qualidade de associados com todos os direitos, excepto o de serem eleitos para os órgãos dirigentes do Sindicato.

#### Artigo 23.º

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de três meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 24.º

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

#### Artigo 25.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada os deveres previstos no artigo 19.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

#### Artigo 26.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 27.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção central, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção central poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar e, antes de proferida a decisão pela direcção central, o processo será remetido à assembleia de delegados para que emita o seu parecer.

3 — Da decisão da direcção central cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se

a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

## **CAPÍTULO VI**

### **Organização do sindicato**

#### **SECÇÃO I**

##### **Princípios gerais**

###### **Artigo 28.º**

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assentam na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolvem-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento ou unidade de produção.

#### **SECÇÃO II**

##### **Organização sindical nos locais de trabalho**

###### **Artigo 29.º**

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical e intersindical.

###### **Artigo 30.º**

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento, ou unidade de produção.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa, estabelecimento, ou unidade de produção, não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3 — O Sindicato só deverá promover a institucionalização da secção sindical nas empresas do ramo de actividade que representa.

###### **Artigo 31.º**

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento, ou unidade de produção, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

###### **Artigo 32.º**

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

###### **Artigo 33.º**

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato, eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Em casos excepcionais, quando não seja possível a eleição do delegado ou delegados sindicais, estes podem ser designados pela direcção central, devendo a votação processar-se logo que as condições o permitam.

3 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade nas empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

###### **Artigo 34.º**

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;
- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical motivando, nomeadamente, a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição de comissões sindicais ou intersindicais;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- f) Colaborar com a direcção central e órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato, participando, nomeadamente, nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;
- g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção central ou por outros órgãos do Sindicato.

###### **Artigo 35.º**

1 — As comissões sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento, ou unidade de produção, que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado, definindo as suas funções.



### Artigo 36.º

A comissão sindical ou intersindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da(s) secção(s) sindical(ais), de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

## SECÇÃO III

### Organização regional

#### Artigo 37.º

1 — A delegação é a estrutura do Sindicato de base regional em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações poderão ser locais ou regionais:

- a) As delegações locais podem abranger um ou mais concelhos;
- b) As delegações regionais podem abranger um distrito ou vários concelhos de um ou mais distritos.

3 — A deliberação de constituir ou encerrar delegações, bem como a definição do seu âmbito, compete à direcção central, ouvidos os delegados sindicais, do respectivo âmbito, devendo garantir pelo menos a existência de uma delegação em cada um dos distritos para além do distrito onde se situa a sede do Sindicato.

#### Artigo 38.º

São órgãos das delegações:

a) Das delegações locais:

A assembleia local;  
A assembleia de delegados local;  
A direcção local;

b) Das delegações regionais:

A assembleia regional;  
A assembleia de delegados regional;  
A direcção regional.

#### Artigo 39.º

1 — A assembleia local e a assembleia regional são constituídas pelos associados, inscritos na área da respectiva delegação, que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2 — As mesas das assembleias local e distrital são constituídas pelas direcções das respectivas delegações.

3 — O funcionamento da assembleia local e regional rege-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 40.º

1 — As assembleias de delegados local e regional são constituídas pelos delegados sindicais, associados do Sindicato, que exerçam a sua actividade na área da delegação.

2 — A convocação das assembleias de delegados local ou regional pode ser feita pela direcção da respectiva delegação ou pela direcção central, por meio de circular enviada a todos os seus membros, com a antecedência mínima de oito dias que, em caso de urgência, poderá ser de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que considere mais eficaz.

3 — As assembleias de delegados local ou regional poderão reunir por sectores de actividade ou categorias profissionais, para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 41.º

1 — As direcções regionais e locais são constituídas pelos membros da direcção central provenientes do respectivo âmbito, sendo o seu número fixado num mínimo de cinco para as direcções regionais e três para as direcções locais.

2 — Podem ainda integrar as direcções regionais e locais o membro ou membros da direcção central, destacados por esta, para exercerem a sua actividade na área da delegação, não podendo em caso algum acumular a qualidade de membro de mais de uma delegação.

#### Artigo 42.º

Compete às direcções local e regional, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva delegação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;
- b) Submeter à apreciação da direcção central os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

#### Artigo 43.º

1 — A direcção local ou regional reúne sempre que necessário e, em princípio, mensalmente, sendo as deliberações tomadas por simples maioria dos membros presentes.

2 — A direcção local ou regional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## SECÇÃO IV

### Organização central

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 44.º

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção central;
- d) A comissão executiva;
- e) A assembleia de delegados;
- f) O conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são: a direcção central, a mesa da assembleia geral, o conselho fiscalizador e as direcções regionais e locais.

#### Artigo 45.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do Sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 46.º

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível, e, nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 47.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

#### Artigo 48.º

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

#### Artigo 49.º

O funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato será objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

#### Artigo 50.º

Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 51.º

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2 — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta.

#### SUBSECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 52.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 53.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- c) Autorizar a direcção central a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção central e da assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- g) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do seu património;
- h) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- i) Definir as formas de exercício do direito de tendência.

#### Artigo 54.º

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea *a)* do artigo 53.º

2 — A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a)* Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b)* A solicitação da direcção central;
- c)* A solicitação da comissão executiva;
- d)* A solicitação da assembleia de delegados;
- e)* A requerimento de, pelo menos, um décimo ou 600 dos associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do n.º 2 o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

#### Artigo 55.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncio convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b)*, *c)*, *f)* e *g)* do artigo 53.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

#### Artigo 56.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea *e)* do artigo 54.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

#### Artigo 57.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

#### SUBSECÇÃO III

##### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 58.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a designar entre si.

#### Artigo 59.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a)* Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b)* Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c)* Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d)* Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Direcção central

#### Artigo 60.º

A direcção central do Sindicato é constituída por um mínimo de 80 e um máximo de 120 membros eleitos pela assembleia geral.

#### Artigo 61.º

Compete à direcção central, em especial:

- a)* Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b)* Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;
- c)* Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao Sindicato e ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d)* Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- e)* Elaborar e apresentar anualmente à assembleia de delegados o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- f)* Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- g)* Aceitar e recusar os pedidos de inscrição de associados;
- h)* Exercer o poder disciplinar;
- i)* Eleger e destituir a comissão executiva e o presidente;
- j)* Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

- k) Deliberar sobre a constituição ou encerramento de delegações, bem como definição do respectivo âmbito, de acordo com o n.º 3 do artigo 37.º

#### Artigo 62.º

1 — A direcção central, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;
- b) Definir as funções dos restantes membros;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção central deverá, por proposta da comissão executiva, eleger, de entre os membros desta, um presidente ou coordenador, cujas funções serão fixadas no respectivo regulamento.

3 — A direcção central poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

4 — Para obrigar o Sindicato é necessária a assinatura de, pelo menos, dois membros da direcção central.

#### Artigo 63.º

1 — A direcção central reúne sempre que necessário e, no mínimo, de três em três meses.

2 — A direcção central reúne, extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário.

#### Artigo 64.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2 — A direcção central só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### SUBSECÇÃO V

##### Comissão executiva

#### Artigo 65.º

A comissão executiva é constituída por membros eleitos pela direcção central, de entre si, e é presidida pelo presidente ou coordenador da direcção central.

#### Artigo 66.º

Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção central, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direcção central e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da acção sindical nas diversas regiões;

- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do Sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção central as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;
- e) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada nova direcção central;
- g) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção central.

#### Artigo 67.º

1 — A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### SUBSECÇÃO VI

##### Assembleia de delegados

#### Artigo 68.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

#### Artigo 69.º

1 — O funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral, que, em caso algum, poderá contrariar o disposto no presentes estatutos.

2 — A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais, sectores de actividade e ou categorias profissionais, para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 70.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreçar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção central;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;

- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- g) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção central e os pareceres do conselho fiscalizador;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central;
- i) Eleger e destituir os secretários da respectiva mesa.

#### Artigo 71.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção central, bem como o parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, apresentado pela direcção central e acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- c) Trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 70.º

2 — A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção central ou da comissão executiva;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

#### Artigo 72.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pela respectiva mesa, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

### SUBSECÇÃO VII

#### Conselho fiscalizador

#### Artigo 73.º

1 — O conselho fiscalizador é constituído por cinco membros.

2 — Os membros do conselho fiscalizador podem participar embora sem direito a voto na reunião da assembleia de delegados que deliberar sobre o disposto na alínea g) do artigo 70.º

#### Artigo 74.º

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção central.

#### Artigo 75.º

O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, de três em três meses.

### CAPÍTULO VII

#### Fundos

#### Artigo 76.º

Constituem fundos do Sindicato:

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

#### Artigo 77.º

1 — A quotização a pagar mensalmente por cada associado é de 1 % das suas retribuições ilíquidas.

2 — A assembleia de delegados poderá definir uma quotização mensal a ser paga pelos associados reformados, fixando o seu valor ou base de incidência.

#### Artigo 78.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

#### Artigo 79.º

1 — A direcção central deverá submeter à apreciação da assembleia de delegados:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede, delegações do Sindicato e nas secções sindicais de empresa, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia de delegados e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais.

#### Artigo 80.º

1 — O orçamento do Sindicato, elaborado pela direcção central, dotará obrigatoriamente as delegações de um fundo de maneo para acção sindical, tendo em conta os orçamentos previamente elaborados e aprovados por cada delegação, as disponibilidades do Sindicato, o plano de actividades e as necessidades decorrentes da sua execução.

2 — A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades, das contas e do orçamento, as direcções das delegações deverão enviar à direcção central do Sindicato, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação, o relatório de actividades e as contas, bem como o plano e o orçamento relativo à sua actividade.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Integração, fusão e dissolução**

#### **Artigo 81.º**

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

#### **Artigo 82.º**

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

## **CAPÍTULO IX**

### **Alteração dos estatutos**

#### **Artigo 83.º**

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

## **CAPÍTULO X**

### **Eleições**

#### **Artigo 84.º**

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos três meses anteriores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, serviço militar e desemprego.

#### **Artigo 85.º**

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral e das assembleias distritais eleitorais serão objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

#### **Artigo 86.º**

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato da mesa da assem-

bleia geral, dos respectivos membros da direcção central e do conselho fiscalizador.

## **CAPÍTULO XI**

### **Símbolo e bandeira**

#### **Artigo 87.º**

O símbolo do Sindicato é constituído por um círculo subdividido em faixas concêntricas, integrando os seguintes elementos:

Na faixa anterior, com um fundo amarelo, inscrevem-se a vermelho as palavras Metalurgia e Metalomecânica, ocupando a metade superior, sendo a metade inferior ocupada por um estriado a azul rematando os punhos de duas mãos desenhadas a branco, que se apertam.

Na faixa central, com fundo azul, desenha-se a amarelo uma roda dentada exterior, sendo esta circunscrita pelas palavras Lisboa, Santarém e Castelo Branco, abertas a branco sobre o azul da faixa.

A parte inferior desta faixa é cortada por uma secante que forma um pequeno semicírculo onde se inscreve a branco a palavra Sindicato.

No círculo central, sobre fundo vermelho, figura uma estrela amarela de cinco pontas, sobre a qual se desenha a preto uma colher de vazamento, inclinada para o lado esquerdo.

Todo este conjunto assenta numa base vermelha onde se inscreve a palavra CGTP-IN, gravada a branco.

#### **Artigo 88.º**

A bandeira do Sindicato é em tecido vermelho, tendo gravado no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior.

## **CAPÍTULO XII**

### **Disposições transitórias**

#### **Artigo 89.º**

Até à realização das eleições para os corpos gerentes, previstas nas assembleias gerais do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Santarém e do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco, que deliberaram a fusão destes Sindicatos, mantêm-se em funções os respectivos corpos gerentes (centrais, locais e regionais), delegados e comissões sindicais, no quadro das funções, competências e mandatos que lhes cabiam de acordo com os estatutos daqueles Sindicatos.

#### **Artigo 90.º**

O património imobiliário existente em cada um dos Sindicatos à data das assembleias que deliberam a fusão só pode ser alienado após ser ouvida a respectiva assembleia de delegados regional.

#### **Artigo 91.º**

O primeiro mandato de todos os órgãos dirigentes do Sindicato, bem como dos delegados sindicais, rea-

lizado ao abrigo dos presentes estatutos, é fixado em três anos.

#### **Regulamento dos delegados sindicais**

##### **Artigo 1.º**

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores e iniciativa dos trabalhadores e das direcções (central, regionais e locais).

2 — A designação dos delegados deverá ser precedida de eleições, a realizar nos locais de trabalho ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

##### **Artigo 2.º**

1 — A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à secção sindical ou, caso não exista, aos trabalhadores participantes na eleição.

2 — Cabe à direcção do Sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

##### **Artigo 3.º**

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, sócio do sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 16 anos de idade.

##### **Artigo 4.º**

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção central do Sindicato, às direcções regionais ou locais ou aos trabalhadores determiná-lo, de acordo com as necessidades da actividade sindical.

##### **Artigo 5.º**

1 — O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 — A eleição dos delegados sindicais deverá verificar-se nos seis meses seguintes ao termo do mandato.

##### **Artigo 6.º**

1 — A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo.

2 — A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número de trabalhadores presentes.

3 — O plenário que destituir o ou os delegados sindicais deverá proceder à eleição do ou dos substitutos.

##### **Artigo 7.º**

A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo Sindicato, após o que os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

##### **Artigo 8.º**

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

#### **Regulamento das delegações**

##### **Artigo 1.º**

1 — A organização descentralizada do Sindicato assenta nas delegações.

2 — As delegações poderão ser de âmbito local, abrangendo um ou mais concelhos, ou de âmbito regional, abrangendo um distrito ou vários concelhos de um ou mais distritos.

3 — O âmbito geográfico de cada delegação será definido pelo órgão do Sindicato que, nos termos dos estatutos, tem competência para deliberar sobre a criação das delegações.

##### **Artigo 2.º**

As delegações locais e regionais, como forma de organização descentralizada, orientam a sua acção pelos princípios e objectivos definidos nos estatutos do Sindicato e pelas deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos.

##### **Artigo 3.º**

Compete, em especial, às delegações:

- a) Organizar os associados para a defesa dos seus interesses colectivos;
- b) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores no âmbito da sua actividade, bem como apoiar as acções com idêntico objectivo;
- c) Levar à prática as orientações do movimento sindical unitário e do Sindicato e dar execução às deliberações dos órgãos deste tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- e) Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;
- f) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- g) Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;
- h) Informar a direcção central acerca dos problemas dos trabalhadores;
- i) Contribuir para a formação sindical dos trabalhadores;
- j) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pelos órgãos dos sindicatos.

##### **Artigo 4.º**

Para a prossecução dos seus fins, as delegações devem nomeadamente:

- a) Coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua actividade;

- b) Desenvolver a organização dos trabalhadores de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao Sindicato, designadamente através da eleição de delegados sindicais, comissões intersindicais e da constituição das secções sindicais;
- c) Incentivar a organização dos jovens e das mulheres, criando para o efeito comissões orientadas para estas frentes específicas de trabalho;
- d) Participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical da área da sua actividade;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados.

#### Artigo 5.º

Os órgãos das delegações são:

- a) Das delegações locais:
  - A assembleia local;
  - A assembleia de delegados local;
  - A direcção local;
- b) Das delegações regionais:
  - A assembleia regional;
  - A assembleia de delegados regional;
  - A direcção regional.

#### Artigo 6.º

A assembleia local e a assembleia regional são constituídas pelos associados inscritos na área da respectiva delegação que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 7.º

1 — A convocação e funcionamento da assembleia local e da assembleia regional reger-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

2 — As mesas da assembleia local e da assembleia regional são constituídas pelas direcções da respectiva delegação.

#### Artigo 8.º

1 — A assembleia de delegados local e a assembleia de delegados regional são constituídas pelos delegados sindicais associados do Sindicato que exercem a sua actividade na área da delegação.

2 — A assembleia de delegados local e a assembleia de delegados regional poderão reunir por sectores de actividade ou categorias profissionais para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 9.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados local e à assembleia de delegados regional:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central ou as direcções locais ou distritais, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central ou respectivas direcções locais ou regionais.

#### Artigo 10.º

1 — A convocação da assembleia de delegados local e da assembleia de delegados regional pode ser feita pela direcção da respectiva delegação ou pela direcção central, por meio de circular enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

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

3 — A direcção local ou regional enviará, obrigatoriamente, sempre que proceda à convocação da respectiva assembleia de delegados, nos prazos referidos nos números anteriores, cópia das convocatórias à direcção central do Sindicato.

#### Artigo 11.º

1 — A assembleia de delegados local ou regional reúne, ordinariamente pelo menos duas vezes por ano, para discussão do respectivo plano de actividades e orçamento e do relatório de contas e, extraordinariamente:

- a) Sempre que a respectiva direcção local ou regional ou ainda a direcção central o entender conveniente;
- b) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

2 — Compete aos responsáveis pela convocação da assembleia de delegados apresentar uma proposta de ordem de trabalhos.

#### Artigo 12.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

#### Artigo 13.º

A mesa da assembleia de delegados local ou regional é constituída pela respectiva direcção local ou regional.

#### Artigo 14.º

As direcções locais e regionais são constituídas pelos membros da direcção central provenientes do respectivo âmbito e pelo membro ou membros da direcção central que forem por esta destacados para o efeito, de acordo com o disposto no artigo 41.º dos estatutos.

#### Artigo 15.º

O mandato dos membros da direcção local ou regional é coincidente com o mandato da direcção central.



## Artigo 16.º

Compete às direcções local e regional, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva delegação, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;
- b) Submeter à apreciação da direcção central os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

## Artigo 17.º

1 — A direcção local ou regional deverá definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas que se lhe colocam, designadamente quanto à política reivindicativa e à defesa das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, à organização dos trabalhadores, à informação e propaganda, e à formação sindical.

2 — A direcção, local ou regional, poderá, se o entender conveniente, eleger de entre os seus membros um secretariado, fixando o seu número.

## Artigo 18.º

1 — A direcção, local ou regional, reúne sempre que necessário e, em princípio, mensalmente, sendo as deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A direcção, local ou regional, só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

### Regulamento da assembleia geral

#### Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncio convocatório publicado em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), f) e g) do artigo 53.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

#### Artigo 2.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea e) do n.º 2 do artigo 54.º dos estatutos do Sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

## Artigo 3.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

## Artigo 4.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral.

## Artigo 5.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da actividade do Sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

## Artigo 6.º

A participação dos associados nas reuniões da assembleia geral descentralizadas far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa da assembleia geral.

## Artigo 7.º

Compete à mesa da assembleia geral e, no caso de impossibilidade dos seus membros, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

## Artigo 8.º

1 — Com a convocação da assembleia geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia geral nos oito dias seguintes à convocação da assembleia geral.

#### Artigo 9.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

#### Artigo 10.º

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral, não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

#### **Regulamento da assembleia de delegados**

#### Artigo 1.º

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais associados do Sindicato.

#### Artigo 2.º

1 — A assembleia de delegados poderá reunir:

- a) Em sessão plenária;
- b) Por áreas regionais, mas sempre na área de actividade do Sindicato;
- c) Por sectores de actividade;
- d) Por categorias profissionais.

2 — O âmbito da reunião da assembleia de delegados constará da respectiva convocatória e será determinado em função dos assuntos a debater.

3 — A assembleia de delegados reunirá sempre, em sessão plenária, para exercer as atribuições constantes das alíneas e), f), g) e i) do artigo 70.º dos estatutos do Sindicato.

#### Artigo 3.º

A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção central, bem como o parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano para aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades, o plano de actividades e o orçamento apresentado pela direcção central e os pareceres do conselho fiscalizador;
- c) Trimestralmente para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 70.º dos estatutos do Sindicato;
- d) De quatro em quatro anos para eleger os secretários da respectiva mesa.

#### Artigo 4.º

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção central ou da comissão executiva;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

3 — Tendo em consideração os assuntos a debater, a mesa deliberará sobre a forma de reunião da assembleia de delegados, de acordo com o disposto no artigo 2.º

#### Artigo 5.º

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

#### Artigo 6.º

As reuniões da assembleia de delegados têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

#### Artigo 7.º

As reuniões extraordinárias da assembleia de delegados requeridas pelos seus membros não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

#### Artigo 8.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia de delegados, nos termos definidos no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia de delegados.

#### Artigo 9.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar e expedir os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia de delegados;
- c) Preparar as reuniões;
- d) Redigir as actas;
- e) Informar os delegados sindicais das deliberações da assembleia de delegados;
- f) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia de delegados;
- g) Substituir o presidente da mesa nos seus impedimentos.

#### Artigo 10.º

1 — As deliberações da assembleia de delegados são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2 — A votação é por braço no ar, salvo a eleição para os secretários da mesa que é por voto directo e secreto.

#### Artigo 11.º

1 — A mesa da assembleia de delegados é constituída pela direcção central, que designará de entre os seus membros um, que presidirá, e por quatro secretários, eleitos pela assembleia de delegados de entre os seus membros.

2 — Os secretários da mesa da assembleia de delegados não podem fazer parte do conselho fiscalizador.

#### Artigo 12.º

A eleição dos secretários da mesa da assembleia de delegados verificar-se-á de quatro em quatro anos, na primeira reunião que ocorrer após a eleição dos novos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

#### Artigo 13.º

A perda de qualidade de delegado sindical determina a sua exclusão da assembleia de delegados, bem como de membro da respectiva mesa.

#### Artigo 14.º

A assembleia de delegados poderá deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

#### Artigo 15.º

A eleição prevista no artigo 12.º do presente regulamento terá lugar na primeira reunião que ocorrer após a sua aprovação pela assembleia geral.

### Regulamento eleitoral

#### Artigo 1.º

1 — Nos termos do artigo 53.º dos estatutos do Sindicato, os membros da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que:

- a) À data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, nos três meses anteriores àquele em que se realiza a reunião.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, serviço militar e desemprego.

#### Artigo 2.º

Não podem ser eleitos os associados que sejam membros da comissão de fiscalização.

#### Artigo 3.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização de mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

#### Artigo 4.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador.

#### Artigo 5.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório afixado na sede do Sindicato, nas delegações e secções sindicais e publicado em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

#### Artigo 6.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato, nas delegações e secções sindicais no prazo de 45 dias após a data da convocação das assembleias eleitorais.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas, após a recepção da reclamação.

3 — As cópias dos cadernos eleitorais a afixar nas secções sindicais incluirão apenas os eleitores que exercem a sua actividade na respectiva empresa, unidade de produção ou serviço.

#### Artigo 7.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, um décimo ou 600 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalham.

4 — Os candidatos subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

7 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleias eleitorais.

8 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

#### Artigo 8.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 9.º

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites.

2 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 8.º

#### Artigo 10.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 8.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede e das delegações do Sindicato, devendo a direcção central estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção central, ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

#### Artigo 11.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 12.º

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá até cinco dias antes da data das assembleias eleitorais a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

#### Artigo 13.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral, ou acompanhada do cartão de associado;

- c) Este envelope, introduzido noutra, será endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

#### Artigo 14.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 8.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e suas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

#### Artigo 15.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3 — Voltando para junto da mesa o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4 — A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

#### Artigo 16.º

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento

final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato e suas delegações.

#### Artigo 17.º

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato e suas delegações.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

#### Artigo 18.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 10 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 10 dias após decisão da assembleia geral.

#### Artigo 19.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 147/2000, a fl. 48 do livro n.º 1.

### **União dos Sind. de Viana do Castelo/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional (USVC/CGTP-IN) — Alteração.**

Alteração, deliberada em congresso de 17 de Junho de 2000, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 12, de 30 de Junho de 1997.

## **CAPÍTULO I**

### **Denominação, âmbito e sede**

#### **Artigo 1.º**

##### **Denominação e âmbito**

A União dos Sindicatos de Viana do Castelo/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional é a associação sindical constituída pelas associações sindicais nela filiadas que exerçam a sua actividade no distrito de Viana do Castelo.

## Artigo 2.º

### Sede

A União dos Sindicatos de Viana do Castelo/CGTP-IN tem a sua sede na cidade de Viana do Castelo.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais e objectivos

## Artigo 3.º

### Princípios fundamentais

A União dos Sindicatos de Viana do Castelo orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

## Artigo 4.º

### Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela União dos Sindicatos de Viana do Castelo, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

## Artigo 5.º

### Unidade sindical

A União dos Sindicatos de Viana do Castelo defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

## Artigo 6.º

### Democracia sindical

1 — A democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da União dos Sindicatos de Viana do Castelo, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.

2 — A democracia sindical em que a união dos Sindicatos de Viana do Castelo assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar activamente na actividade sindical, de eleger e de destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

## Artigo 7.º

### Independência sindical

A União dos Sindicatos de Viana do Castelo desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

## Artigo 8.º

### Natureza de classe e solidariedade internacionalista

A União dos Sindicatos de Viana do Castelo reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e a solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

## Artigo 9.º

### Objectivos

A União dos Sindicatos de Viana do Castelo tem por objectivos, em especial:

- a) Dirigir, coordenar, dinamizar e promover a actividade sindical ao nível do distrito, de acordo com as orientações gerais definidas pelos órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações dos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores, no reforço da unidade e da organização;
- c) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos associados e dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- e) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer direitos dos trabalhadores;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo de gestão ao nível distrital;
- g) Dirigir, coordenar e dinamizar acções tendentes a melhorar as condições de vida dos trabalhadores e suas famílias enquanto parte integrante da população do distrito, desenvolvendo uma intervenção progressiva no campo social.

## CAPÍTULO III

### Estrutura e organização

## Artigo 10.º

### Estrutura

As associações sindicais que constituem a União dos Sindicatos de Viana do Castelo/CGTP-IN são os sindicatos e uniões locais que desenvolvam actividade no distrito.

## Artigo 11.º

### Sindicato

1 — O sindicato é a associação sindical de base da estrutura da União dos Sindicatos de Viana do Castelo,

a quem cabe a direcção e a dinamização de toda a actividade sindical do respectivo âmbito.

2 — A estrutura do sindicato, a sua organização e actividade, assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se a partir das organizações sindicais de empresa, de unidade de produção ou serviço.

#### Artigo 12.º

##### Unões locais

1 — A união local é a associação sindical intermédia da estrutura da União dos Sindicatos de Viana do Castelo, que, sendo de âmbito geográfico inferior ao distrito, desenvolve a sua acção no respectivo âmbito e no quadro da União dos Sindicatos de Viana do Castelo, com base nas delegações, secções, secretariados de zona ou outras formas de organização descentralizada dos sindicatos.

2 — As uniões locais participam de pleno direito na actividade da União dos Sindicatos de Viana do Castelo, nos termos previstos nos presentes estatutos.

3 — Nas zonas onde não funcionem uniões locais, e enquanto tal não se verificar, deverão ser constituídos secretariados locais, com atribuições, funcionamento e composição a definir em regulamento a aprovar pelo plenário de sindicatos.

#### Artigo 13.º

##### CGTP-IN

A União dos Sindicatos de Viana do Castelo faz parte da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade ao nível do distrito.

### CAPÍTULO IV

#### Associados

#### Artigo 14.º

##### Filiação

Têm direito de se filiar na União dos Sindicatos de Viana do Castelo os sindicatos que exerçam a sua actividade no distrito de Viana do Castelo.

#### Artigo 15.º

##### Pedido de filiação

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção da União de Sindicatos de Viana do Castelo, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade no distrito;
- d) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- e) Último relatório e contas aprovado.

2 — No caso de o sindicato ser filiado na CGTP-IN, considera-se automática a sua filiação na União.

#### Artigo 16.º

##### Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa pela direcção, o sindicato interessado, sempre que o pretender, far-se-á representar no plenário para ratificação dessa decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

#### Artigo 17.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da União dos Sindicatos de Viana do Castelo, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da União dos Sindicatos de Viana do Castelo, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário e do congresso, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela União dos Sindicatos de Viana do Castelo em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comum a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informados regularmente da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos de Viana do Castelo;
- f) Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de actividades, bem como sobre as contas e o seu relatório justificativo a apresentar pela comissão executiva;
- g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões de interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União dos Sindicatos de Viana do Castelo, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democráticas das associações sindicais;
- i) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 18.º

##### Direito de tendência

1 — A União dos Sindicatos de Viana do Castelo, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes do opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes da União dos Sindicatos de Viana do Castelo subordinam-se às normas regulamentadoras definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

#### Artigo 19.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da União dos Sindicatos de Viana do Castelo e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos da União dos Sindicatos de Viana do Castelo;
- c) Apoiar activamente as acções da União dos Sindicatos de Viana do Castelo na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e os objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade, criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela CGTP-IN e pela União dos Sindicatos de Viana do Castelo;
- i) Pagar mensalmente as quotizações fixadas nos presentes estatutos;
- j) Comunicar à comissão executiva da direcção, com antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- l) Enviar anualmente à comissão executiva da direcção da União dos Sindicatos de Viana do Castelo o relatório e contas, bem como o orçamento, no prazo de 20 dias após a sua aprovação pelo órgão competente respectivo;
- m) Informar regularmente a direcção da sua acção, nomeadamente do cumprimento de tarefas colectivas ou específicas que lhe sejam atribuídas no âmbito da União dos Sindicatos de Viana do Castelo;
- n) Prestar todas as informações que lhe forem solicitadas pelos órgãos competentes da União de acordo com os estatutos.

#### Artigo 20.º

##### Perda de qualidade de associados

1 — Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente desde que o façam por forma idêntica à sua adesão;
- b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou dissolução por vontade expressa dos associados.

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

#### Artigo 21.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário da União dos Sindicatos de Viana do Castelo e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

### CAPÍTULO V

#### Órgãos

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 22.º

##### Órgãos da União dos Sindicatos de Viana do Castelo

Os órgãos da União dos Sindicatos de Viana do Castelo/CGTP-IN são:

- a) O congresso;
- b) O plenário;
- c) A direcção;
- d) A comissão executiva da direcção;
- e) O conselho fiscalizador.

#### Artigo 23.º

##### Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão da União dos Sindicatos de Viana do Castelo será objecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da União dos Sindicatos de Viana do Castelo, a saber:

- a) Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas e de participação na sua dis-



- cussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo, neste caso, ser explicitamente definido;
- d) Exigência de quórum para as reuniões;
  - e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
  - f) Obrigatoriedade de voto presencial;
  - g) Elaboração de actas das reuniões;
  - h) Divulgação obrigatória, aos membros do respectivo órgão, das actas das reuniões;
  - i) Direcção eleita pelo respectivo órgão, com a responsabilidade da condução dos trabalhos;
  - j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;
  - l) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

#### Artigo 24.º

##### Gratuidade do exercício do cargo

- 1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.
- 2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito exclusivamente ao reembolso das importâncias correspondentes.

## SECÇÃO II

### Congresso

#### Artigo 25.º

##### Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da União dos Sindicatos de Viana do Castelo.

#### Artigo 26.º

##### Composição

- 1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na União dos Sindicatos de Viana do Castelo.
- 2 — Cabe ao plenário deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma desta participação.

#### Artigo 27.º

##### Representação

- 1 — A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores nele sindicalizados que exerçam a sua actividade no distrito.
- 2 — A proporcionalidade referida no número anterior e, consequentemente, o número de delegados por cada sindicato, bem como a forma da sua eleição ou designação, serão definidos no regulamento do congresso.
- 3 — Os delegados do congresso terão de ser trabalhadores sindicalizados.

#### Artigo 28.º

##### Participação da direcção e do conselho fiscalizador

Os membros da direcção e do conselho fiscalizador participam no congresso como delegados de pleno direito.

#### Artigo 29.º

##### Participação das uniões locais e Interjovem/VC

As uniões locais e a Interjovem do distrito de Viana do Castelo participam no congresso com direito a voto, sendo a sua representação definida no regulamento do congresso.

#### Artigo 30.º

##### Deliberações

- 1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição em contrário.
- 2 — A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

#### Artigo 31.º

##### Competência

Compete ao congresso:

- a) Aprovar quadrienalmente o relatório da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos de Viana do Castelo;
- b) Definir as orientações para a actividade sindical no distrito, tendo em consideração o programa de acção e as deliberações dos órgãos da CGTP-IN;
- c) Alterar os estatutos, bem como o regulamento eleitoral;
- d) Eleger e destituir a direcção;
- e) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;
- f) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção ou por qualquer outro órgão da União dos Sindicatos de Viana do Castelo.

#### Artigo 32.º

##### Reuniões

- 1 — O congresso reúne, em sessão ordinária, quadrienalmente para executar as atribuições previstas no artigo anterior.
- 2 — O congresso reúne em sessão extraordinária:
  - a) Por deliberação do plenário da União dos Sindicatos de Viana do Castelo;
  - b) Quando a direcção o entender necessário;
  - c) A requerimento dos sindicatos representativos de, pelo menos, um terço dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.
- 3 — Em caso de urgência comprovada de reunião do congresso, os prazos previstos nos artigos 34.º e 35.º dos presentes estatutos poderão ser reduzidos para metade, por deliberação do plenário.

### Artigo 33.º

#### Data e ordem de trabalhos

1 — A ordem de trabalhos do congresso é elaborada pela direcção e ratificada pelo plenário de sindicatos, bem como a data do mesmo.

2 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos requerentes.

### Artigo 34.º

#### Convocação

A convocação do congresso incumbe à direcção da União dos Sindicatos de Viana do Castelo e deverá ser enviada aos sindicatos filiados e publicada em, pelo menos, um dos jornais mais lido, com a antecedência mínima de 60 dias.

### Artigo 35.º

#### Regulamento

1 — O congresso reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário com, pelo menos, 60 dias de antecedência sobre a data do seu início.

2 — O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos constarão do regulamento do congresso.

### Artigo 36.º

#### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pela comissão executiva da direcção e presidida por um dos seus membros, a designar de entre si.

2 — Poderão, ainda, fazer parte da mesa do congresso outros membros da direcção e ou delegados eleitos pelo congresso sob proposta da comissão executiva.

3 — No caso de os membros da direcção serem destituídos pelo congresso, este deverá eleger uma mesa do congresso constituída por, pelo menos, cinco delegados.

### Artigo 37.º

#### Candidaturas

1 — Podem apresentar listas de candidaturas à direcção da União dos Sindicatos de Viana do Castelo:

- a) A direcção;
- b) Um vigésimo dos delegados inscritos no congresso, não podendo os candidatos ser simultaneamente subscritores das listas.

2 — As listas serão constituídas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, membros eleitos nas secções, delegações, secretariados ou outros sistemas de organização descentralizada e ou delegados ao congresso, sendo eleita a que tiver a maioria simples dos votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

4 — O processo eleitoral constará do regulamento a aprovar pelo congresso.

## SECÇÃO III

### Plenário

### Artigo 38.º

#### Composição

1 — O plenário de sindicatos é composto pelos sindicatos filiados na União de Sindicatos de Viana do Castelo.

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

3 — Participam no plenário as uniões locais.

### Artigo 39.º

#### Representação

1 — A representação das associações sindicais no plenário incumbe aos respectivos corpos gerentes.

2 — Se a sede do sindicato não for na área da actividade da União dos Sindicatos de Viana do Castelo, a representação do sindicato cabe aos membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou outros sistemas de organização, sindical descentralizada previstos nos respectivos estatutos.

3 — No caso de o sindicato não ter instituído, na área de actividade da União dos Sindicatos de Viana do Castelo, nenhum sistema de organização sindical descentralizada, deverá promover entre os delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União a eleição de delegados regionais, a quem incumbirá a representação do sindicato junto da União dos Sindicatos de Viana do Castelo.

### Artigo 40.º

#### Competência

Compete, em especial, ao plenário de sindicatos:

- a) Pronunciar-se, entre as reuniões do congresso, sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e que a direcção ou a comissão executiva da direcção entendam dever submeter à sua apreciação;
- b) Acompanhar as deliberações práticas do congresso;
- c) Apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Ratificar os pedidos de filiação;
- e) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;
- f) Apreciar os recursos interpostos das decisões da direcção em matéria disciplinar;

- g) Fixar a data e a ordem de trabalhos do congresso;
- h) Aprovar o regulamento do congresso;
- i) Deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados;
- j) Apreciar a actuação da direcção, da comissão executiva ou dos seus membros;
- l) Aprovar, modificar ou rejeitar, até 31 de Março de cada ano, o relatório justificativo e das contas do exercício anterior do ano anterior, bem como o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte;
- m) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;
- n) Definir as formas do exercício do direito de tendência;
- o) Aprovar o regulamento sobre a composição, as atribuições e o funcionamento dos secretariados locais;
- p) Eleger, sob proposta da direcção, os elementos para suprir vagas naquele órgão, até um terço dos membros eleitos pelo congresso.
- q) Eleger o conselho fiscalizador;
- r) Deliberar sobre aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis.

#### Artigo 41.º

##### Reuniões

1 — O plenário reúne, em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o relatório justificativo e as contas do exercício anterior e efectuar o balanço da actividade desenvolvida pela União dos Sindicatos de Viana do Castelo, bem como para aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e o plano geral de actividades para o ano corrente;
- b) Quadrienalmente, para exercer as atribuições previstas nas alíneas g), h), i) e j) do artigo anterior.

2 — O plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que a direcção ou a sua comissão executiva o entender necessário;
- c) A requerimento dos sindicatos representativos de, pelo menos, um terço dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos de Viana do Castelo.

#### Artigo 42.º

##### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo disposto em contrário.

2 — A votação será por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União dos Sindicatos de Viana do Castelo, correspondendo a cada 250 trabalhadores um voto, sendo

as fracções iguais ou inferiores a 125 trabalhadores arredondadas por excesso.

4 — Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

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

6 — Das deliberações do plenário lavrar-se-á acta, a qual será enviada a todos os associados até 30 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 43.º

##### Convocação

1 — A convocação do plenário é feita pela comissão executiva da direcção, com a antecedência mínima de oito dias.

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

3 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 41.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

#### Artigo 44.º

##### Mesa

A mesa do plenário é constituída pela comissão executiva da direcção, que escolherá de entre si de quem presidirá.

#### SECÇÃO IV

##### Conselho distrital

#### Artigo 45.º

##### Composição

A direcção é constituída por 26 membros, eleitos quadrienalmente pelo congresso, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 46.º

##### Competência

Compete, em especial, à direcção:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da União dos Sindicatos de Viana do Castelo de acordo com a orientação definida pelo congresso e com as deliberações do plenário;
- b) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pela estrutura da União dos Sindicatos de Viana do Castelo das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;
- c) Promover ao nível do distrito a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Assegurar e desenvolver a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores a todos os níveis;

- e) Apreciar anualmente as propostas de relatório e contas bem como do plano de actividades e orçamento elaboradas pela comissão executiva para submeter à aprovação do plenário de sindicatos;
- f) Apreciar a actividade desenvolvida pela comissão executiva da direcção ou por qualquer dos seus membros;
- g) Exercer o poder disciplinar;
- h) Apreciar os pedidos de filiação;
- i) Eleger e destituir a comissão executiva da direcção;
- j) Convocar o congresso;
- l) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- m) Convocar o plenário distrital;
- n) Convocar o plenário de sindicatos;
- o) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas permanentes ou eventuais, definindo a sua composição e atribuições.

#### Artigo 47.º

##### Definição de funções

1 — A direcção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger de entre si a comissão executiva da direcção, fixando o número dos seus membros;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção deverá, por proposta da comissão executiva da direcção, eleger de entre os membros desta um coordenador.

3 — A direcção poderá delegar poderes na comissão executiva da direcção, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 48.º

##### Reuniões

1 — A direcção reúne, no mínimo, quatro vezes no ano.

2 — A direcção reúne, extraordinariamente:

- a) Por deliberação da direcção;
- b) Sempre que a comissão executiva da direcção o entender necessário;
- c) A requerimento de um terço dos seus membros.

#### Artigo 49.º

##### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 50.º

##### Convocação

1 — A convocação da direcção incumbe à comissão executiva da direcção e deverá ser enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação da direcção pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo possível que a urgência exigir.

#### Artigo 51.º

##### Mesa

A mesa da direcção é constituída pela comissão executiva da direcção, que escolherá de entre si quem presidirá.

#### SECÇÃO V

##### Comissão executiva da direcção

#### Artigo 52.º

##### Composição

A comissão executiva da direcção é constituída por membros eleitos pela direcção de entre si.

#### Artigo 53.º

##### Competência

Compete à comissão executiva da direcção:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da União dos Sindicatos de Viana do Castelo de acordo com a orientação definida pelo congresso e com os poderes que lhe forem delegados pela direcção;
- b) Definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e acções aprovadas pela direcção, quer ao nível das diferentes regiões, quer dos diversos sectores de actividade;
- c) Assegurar e desenvolver a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores a todos os níveis;
- d) Propor à direcção a discussão das grandes questões que se forem colocando na actividade do movimento sindical;
- e) Assegurar o regular funcionamento e gestão corrente da União dos Sindicatos de Viana do Castelo;
- f) Elaborar anualmente o relatório e contas, bem como o plano de actividades e orçamento;
- g) Convocar e presidir ao plenário, reuniões da direcção, comissões específicas e outras;
- h) Representar a União em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- i) Para obrigar a União dos Sindicatos de Viana do Castelo, são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois membros da comissão executiva da direcção.

#### Artigo 54.º

##### Definição de funções

A comissão executiva da direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Definir as funções do coordenador e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

## Artigo 55.º

### Reuniões

1 — A comissão executiva da direcção reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva da direcção poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

3 — A comissão executiva da direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## SECÇÃO VI

### Conselho fiscalizador

## Artigo 56.º

### Composição

1 — O conselho fiscalizador é constituído por cinco sindicatos eleitos em plenário de sindicatos, por meio de voto secreto, através de listas apresentadas pela comissão executiva da USVC ou por um mínimo de três sindicatos, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

2 — As listas de candidaturas deverão conter a denominação dos sindicatos candidatos, bem como o nome dos respectivos representantes no conselho fiscalizador para o mandato considerado, não podendo integrar mais de um representante efectivo e um representante suplente por sindicato nem membros da direcção da USVC.

3 — Só se poderão candidatar sindicatos filiados que não registem um atraso superior a três meses no pagamento das contribuições para a USVC.

## Artigo 57.º

### Mandato

A duração do mandato do conselho fiscalizador é de quatro anos.

## Artigo 58.º

### Competência

Compete ao conselho fiscalizador:

- Fiscalizar as contas da União, bem como o cumprimento dos estatutos;
- Emitir parecer sobre o orçamento e o plano de actividades e o relatório e contas apresentados pela comissão executiva;
- Elaborar pareceres sobre outras matérias, quando solicitado pelo plenário de sindicatos, direcção ou comissão executiva;
- Fiscalizar a aplicação do fundo de acção de massas;
- Apresentar à direcção ou à comissão executiva sugestões de interesse para a vida da União;
- Requerer à comissão executiva a convocação de plenário de sindicatos sempre que o entender necessário;

- Definir as suas normas de trabalho e eleger, eventualmente, um coordenador.

## Artigo 59.º

### Reuniões e deliberações

1 — O conselho fiscalizador reúne sempre que necessário, pelo menos uma vez por ano.

2 — O conselho fiscalizador poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da União.

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

## SECÇÃO VII

### Órgãos consultivos, organismos autónomos e comissões específicas

## Artigo 60.º

### Plenário distrital de dirigentes, delegados e activistas sindicais

1 — O plenário distrital é uma reunião ampla de dirigentes, delegados e activistas sindicais do distrito.

2 — Cabe ao plenário distrital o aprofundamento do debate e a dinamização para as grandes questões e iniciativas do movimento sindical.

3 — Compete à comissão executiva a decisão da sua realização.

4 — A mesa do plenário distrital é constituída pela comissão executiva, que designará de entre si quem presidirá.

## Artigo 61.º

### Interjovem/VC

1 — A Interjovem/VC é a organização da juventude trabalhadora criada no âmbito da União dos Sindicatos de Viana do Castelo; dispondo de órgãos próprios, a Interjovem/VC dispõe de autonomia administrativa e financeira.

2 — A Interjovem/VC tem por objectivos organizar, no âmbito da estrutura do movimento sindical unitário do distrito, os jovens trabalhadores, os jovens envolvidos em acções de formação profissional, aprendizagem e programas ocupacionais e jovens desempregados para a defesa dos seus direitos, promover e apoiar acções destinadas à satisfação das suas reivindicações e representar os jovens trabalhadores no MSU do distrito de Viana do Castelo.

3 — Sob proposta da Interjovem/VC, a comissão executiva da USVC/IN, após deliberação da direcção, proporá no plenário de sindicatos a aprovação do regulamento de funcionamento da Interjovem/VC, que deverá também decidir sobre os meios financeiros a atribuir à organização.

## Artigo 62.º

### Comissões específicas

1 — A direcção poderá, com vista ao desenvolvimento da actividade da União dos Sindicatos de Viana do Cas-

telo, criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definido a sua composição em função dos seus objectivos.

2 — As comissões referidas no número anterior funcionarão na dependência da direcção,

#### Artigo 63.º

##### Iniciativas especializadas

A direcção poderá convocar encontros, seminários,, conferências ou promover iniciativas com vista ao debate e à definição de orientações sobre questões específicas.

### CAPÍTULO VI

#### Fundos

#### Artigo 64.º

##### Fundos

Constituem fundos da União dos Sindicatos de Viana do Castelo:

- a) As contribuições ordinárias da CGTP-IN;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### Artigo 65.º

##### Contribuição ordinária

As contribuições ordinárias da CGTP-IN serão as que forem aprovadas no respectivo plenário, devendo, para o efeito, a União dos Sindicatos de Viana do Castelo enviar até 15 de Março de cada ano uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte donde conste o montante previsto da participação da CGTP-IN.

#### Artigo 66.º

##### Quotização

1 — Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos de Viana do Castelo que não seja membro da CGTP-IN ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 10 % da sua receita mensal no distrito proveniente de quotizações.

2 — Cada sindicato filiado na União dos Sindicatos de Viana do Castelo ficará obrigado ao pagamento de uma quotização de 3 % para custear as despesas resultantes de iniciativas e acções de massas de carácter nacional e distrital e de uma quotização de 2 % da sua receita mensal no distrito para custear o normal funcionamento da União com vista à prossecução dos objectivos contidos nos presentes estatutos.

3 — A quotização deverá ser enviada à União dos Sindicatos de Viana do Castelo até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitar.

#### Artigo 67.º

##### Receitas dos sindicatos

A União dos Sindicatos de Viana do Castelo poderá e deverá, em colaboração com os seus associados, definir formas organizadas que visem tornar eficaz o sistema de cobrança de quotizações e onde existirem entraves à sua efectivação deverá encontrar, com os seus associados, formas eficazes de os ultrapassar.

#### Artigo 68.º

##### Relatório e contas e orçamento

1 — A direcção deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, as contas relativas ao exercício do ano anterior e o relatório justificativo, bem como o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte.

2 — O relatório e contas bem como o orçamento e o plano de actividades deverão ser enviados aos sindicatos filiados até 15 dias antes da data da realização do plenário que os apreciará.

3 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas bem como sobre o orçamento e o plano de actividades.

4 — Durante os prazos referidos no número interior, serão facultados aos associados os livros e documentos da contabilidade da União dos Sindicatos de Viana do Castelo.

5 — A União dos Sindicatos de Viana do Castelo obrigará-se a enviar regularmente à CGTP-IN os balanços, o orçamento, o plano de actividades e o relatório e contas.

#### Artigo 69.º

##### Gestão administrativa e financeira

A fim de avaliar a situação e poder propor a adopção das medidas que se mostrem necessárias, a União dos Sindicatos de Viana do Castelo poderá analisar a gestão e examinar a contabilidade dos sindicatos filiados e das uniões locais, desde que lhe seja solicitado por estes ou quando o considere necessário e, neste caso, tenha o acordo das organizações interessadas.

### CAPÍTULO VII

#### Regime disciplinar

#### Artigo 70.º

##### Sanções

1 — Podem ser aplicadas aos associados filiados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

2 — A pena de expulsão não poderá ser aplicada aos sindicatos filiados na CGTP-IN.

#### Artigo 71.º

##### Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

## Artigo 72.º

### Suspensão e expulsão

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

## Artigo 73.º

### Direito de defesa

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado filiado seja dada toda a possibilidade de defesa.

## Artigo 74.º

### Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para o plenário da União dos Sindicatos de Viana do Castelo, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se o plenário já tiver sido convocado.

## CAPÍTULO VIII

### Alteração dos estatutos

## Artigo 75.º

### Competência

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso.

## CAPÍTULO IX

### Fusão e dissolução

## Artigo 76.º

### Competência

A fusão e dissolução da União dos Sindicatos de Viana do Castelo só pode ser deliberada em reunião do congresso expressamente convocada para o efeito.

## Artigo 77.º

### Deliberação

1 — As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por sindicatos filiados que representem, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua actividade no âmbito geográfico da União dos Sindicatos de Viana do Castelo e que neles estejam filiados.

2 — O congresso que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens da União dos Sindicatos de Viana do Castelo ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO X

### Símbolo, bandeira e hino

## Artigo 78.º

### Símbolo

O símbolo da União dos Sindicatos de Viana do Castelo/CGTP-IN é o da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, apenas diferindo nas palavras de base, que serão «União dos Sindicatos de Viana do Castelo/CGTP-IN».

## Artigo 79.º

### Bandeira

A bandeira da União dos Sindicatos de Viana do Castelo/CGTP-IN é de tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior.

## Artigo 80.º

### Hino

O hino da União dos Sindicatos de Viana do Castelo/CGTP-IN é o hino designado «Hino da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional».

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 151/2000, a fl. 48 do livro n.º 1.

**Assoc. Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária, que passa a denominar-se Assoc. Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária (ASFIC/PJ) — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral tripartida, realizada em 22 de Março de 2000, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 7, de 15 de Abril de 1983.

## CAPÍTULO I

### Denominação, objecto, duração, âmbito, estrutura orgânica e sede

## Artigo 1.º

### Denominação, objecto e duração

1 — A Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária (ASFIC/PJ) é um sindicato dotado de personalidade jurídica e capacidade legal para o cumprimento dos seus fins, que visa exclusivamente a promoção e a defesa dos interesses económicos, sociais, profissionais e culturais dos seus associados.

2 — Exerce a sua actividade por tempo indeterminado.

## Artigo 2.º

### Âmbito

A ASFIC/PJ abrange todo o território da República Portuguesa.

## Artigo 3.º

### Organização, estrutura e sede

1 — A ASFIC/PJ tem uma estrutura orgânica vertical, que compreende:

- a) A direcção nacional;
- b) As direcções regionais;
- c) As secções locais.

2 — A direcção nacional tem sede em Lisboa; as direcções regionais têm sede em Lisboa, Porto, Coimbra e Faro; as secções locais nos Departamentos de Investigação Criminal de Aveiro, Braga, Funchal, Guarda, Leiria, Ponta Delgada, Portimão, Setúbal e noutras cidades onde venham a instalar-se.

3 — Departamentos de investigação criminal ou instalações de apoio com secções ou brigadas de investigação criminal, com carácter mais ou menos permanente.

4 — A Direcção Regional da Grande Lisboa e Ilhas (DRGH) abrange a Directoria Geral, a Directoria de Lisboa, o Departamento de Investigação Criminal de Setúbal, o Departamento de Investigação Criminal do Funchal e o Departamento de Investigação Criminal de Ponta Delgada; a Direcção Regional Norte (DRN) abrange a Directoria do Porto e o Departamento de Investigação Criminal de Braga; a Direcção Regional Centro (DRC) abrange a Directoria de Coimbra, o Departamento de Investigação Criminal de Aveiro, o Departamento de Investigação Criminal da Guarda e o Departamento de Investigação Criminal de Leiria; a Direcção Regional Sul (DRS) abrange a Directoria de Faro e o Departamento de Investigação Criminal de Portimão.

5 — A criação, a extinção e a dotação de meios de novas estruturas orgânicas de representação regional ou local da ASFIC/PJ são decisões da competência do conselho nacional, mediante proposta da direcção nacional.

6 — As decisões dos órgãos superiores prevalecem sobre os órgãos inferiores e as dos órgãos nacionais sobre os órgãos regionais.

## Artigo 4.º

### Sigla, símbolo e bandeira

1 — A Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária adopta a sigla ASFIC/PJ.

2 — O símbolo da ASFIC/PJ consiste em três círculos concêntricos, que se apoiam na palavra «Portugal», escrita em maiúsculas pretas:

- a) O círculo exterior, de cor amarelo-ouro, representa o primeiro crachá da Polícia Judiciária;
- b) O do meio, em fundo branco, contém em maiúsculas pretas a designação por extenso da palavra ASFIC/PJ;

- c) O círculo mais pequeno tem, em fundo, as cores verde e vermelha, da Bandeira Nacional, e contém em maiúsculas pretas as letras «PJ».

3 — A bandeira da ASFIC/PJ tem no centro o símbolo da ASFIC/PJ, em fundo azul.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais, características e fins

## Artigo 5.º

### Princípios

1 — A ASFIC/PJ é um sindicato com carácter representativo, democrático, autónomo, independente da Administração Pública, dos partidos políticos, centrais sindicais ou confissões religiosas, de livre adesão para qualquer funcionário de investigação criminal ou de perícia criminalística da área de lofoscopia.

2 — A ASFIC/PJ reconhece aos seus membros inteira liberdade de crítica e de opinião, mas exige o respeito pelas decisões tomadas democraticamente nos termos dos presentes estatutos.

3 — A ASFIC/PJ reconhece aos seus associados o direito de identificação com correntes de opinião interna, desde que estas sejam compatíveis com os princípios estatuídos.

4 — Reconhece igualmente o direito de se exprimirem publicamente, mas com respeito pela disciplina sindical.

5 — Não é admitida a organização a autónoma de tendências nem a adopção de denominação própria.

## Artigo 6.º

### Objectivos

São objectivos centrais da ASFIC/PJ:

- a) Representar e defender os interesses profissionais, materiais, morais e sociais, colectivos e individuais dos associados, quer estejam no activo, na disponibilidade ou na aposentação;
- b) Promover a valorização dos associados, incentivando e pugnando pela sua formação técnica, cultural e social, através da realização de cursos, conferências, seminários, publicações ou de quaisquer outras actividades formativas que contribuam para esse fim;
- c) Defender e promover o prestígio profissional dos associados e da Polícia Judiciária;
- d) Participar na elaboração de diplomas legais que se refiram ao estatuto dos funcionários da Polícia Judiciária ou ao funcionamento e organização desta instituição;
- e) Negociar com a Administração Pública e com os órgãos do poder político todas as matérias de interesse para os associados, apresentando para esse efeito às entidades e órgãos competentes projectos, iniciativas e sugestões;
- f) Organizar todas as acções necessárias para levar a bom termo as reivindicações e aspirações dos associados;
- g) Garantir apoio jurídico aos associados nos termos do Regulamento de Assistência Jurídica em vigor;



- h) Fomentar a solidariedade, convivência e ajuda mútua entre os associados;
- i) Estabelecer e manter relações e intercâmbios com outras organizações sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras;
- j) De uma forma geral, promover e executar todos os objectivos que possam converter-se em benefício para os associados, desde que não contrariem os presentes estatutos e não estejam feridos de ilegalidade.

### **CAPÍTULO III**

#### **Dos sócios**

##### **Artigo 7.º**

###### **Condições de admissão**

Podem ser sócios da ASFIC/PJ:

- a) Todos os funcionários de investigação criminal da Polícia Judiciária ou de perícia criminalística que operem na área de lofoscopia, no activo, na disponibilidade ou na aposentação;
- b) Que aceitem os presentes estatutos;
- c) Todos os funcionários da Polícia Judiciária que aceitem e preencham os requisitos anteriores e que não estejam inscritos em qualquer outra organização de natureza sócio-profissional, cujos objectivos ou fins colidam ou possam colidir com os interesses defendidos pela ASFIC/PJ;
- d) Consideram-se funcionários de investigação criminal, para todos os efeitos previstos nos presentes estatutos, os coordenadores superiores de investigação criminal, os coordenadores, os inspectores-chefes, os inspectores e os agentes motoristas, com estas designações ou com as decorrentes de reestruturações da Polícia Judiciária;
- e) Consideram-se funcionários de perícia criminalística da área de lofoscopia, para os efeitos previstos nos presentes estatutos, todos os especialistas ou especialistas-adjuntos que desempenhem funções de recolha, tratamento, classificação e registo de vestígios dactiloscópicos, com estas designações ou com as decorrentes de reestruturações da Polícia Judiciária;
- f) A admissão de sócios é feita pelas direcções regionais e homologada pela direcção nacional;
- g) É igualmente admitida a inscrição provisória através de meio informático adequado.

##### **Artigo 8.º**

###### **Direitos dos sócios**

São direitos dos associados:

- a) Participar em toda a actividade do sindicato, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes, nos órgãos próprios e nos termos dos presentes estatutos;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos dirigentes ou quaisquer outros cargos do sindicato;
- c) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pelo sindicato;
- d) Requerer a convocação extraordinária do congresso nacional, nos termos dos presentes estatutos;

- e) Recorrer para os órgãos competentes de qualquer sanção disciplinar que lhe seja aplicada ou de qualquer acto dos corpos sociais do sindicato que considere irregular;
- f) Exigir dos órgãos dirigentes do sindicato todos os esclarecimentos que entender convenientes sobre os actos dos mesmos;
- g) Solicitar e receber todo o apoio técnico, sindical e formativo com vista ao desempenho das suas funções de associado;
- h) Ter acesso a toda a documentação útil para o conhecimento da actividade sindical;
- i) Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação obrigatória, por escrito, à respectiva direcção regional, sem a qual continuará na obrigação de pagar a quotização em vigor;
- j) Ser homenageado com a atribuição de distintivo comemorativo aos 15, 20 e 25 anos de filiação ininterrupta e na altura da aposentação.

##### **Artigo 9.º**

###### **Deveres dos sócios**

São deveres dos sócios:

- a) Participar activamente em todas as actividades do sindicato e delas manter-se informado;
- b) Tomar posse, não abandonar e desempenhar com zelo, assiduidade e lealdade para com a ASFIC/PJ os cargos para que tenha sido eleito ou designado ou as funções que lhe tenham sido confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre as actividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado;
- d) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, abstendo-se de qualquer actividade que contrarie ou prejudique o que neles se estabelece;
- e) No plano estritamente sindical, abster-se de qualquer actividade ou posição pública que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pelos órgãos competentes do sindicato;
- f) Acatar as deliberações dos órgãos competentes do sindicato;
- g) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses colectivos;
- h) Contribuir para o fortalecimento da acção sindical, difundindo as ideias e objectivos do sindicato e divulgando a informação sindical;
- i) Canalizar aos órgãos competentes do sindicato todas as informações com utilidade para o bom desempenho da actividade sindical;
- j) Exercer gratuitamente os cargos para que for eleito ou nomeado, sem prejuízo do direito de ser ressarcido pelos gastos efectuados e perdas de retribuições em consequência do exercício de actividade sindical;
- k) Autorizar o desconto directo da quota sindical no vencimento;
- l) Comunicar ao sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência, local de trabalho, passagem à disponibilidade ou aposentação, bem como qualquer circunstância que implique alteração da sua situação funcional ou sindical;

- m) Dar a conhecer, por escrito, aos órgãos competentes, no prazo máximo de 30 dias, a cessação da condição de sócio, entregando no mesmo acto o cartão de filiação no sindicato.

#### Artigo 10.º

##### Quotização

1 — A quotização sindical é de 1 % da remuneração base do associado no activo e de 500\$ para os associados na disponibilidade passiva ou na aposentação.

2 — A alteração dos valores das quotizações é da competência do congresso nacional.

3 — Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respectivas remunerações.

#### Artigo 11.º

##### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os associados que abandonarem o exercício da actividade profissional, definitiva ou temporariamente (licença sem vencimento);
- b) Os que prejudiquem ou tentem prejudicar, por forma notória e comprovada, o sindicato ou os seus corpos sociais;
- c) Os que deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses consecutivos ou seis alternados e não procedam ao seu pagamento até 30 dias após a recepção do respectivo aviso;
- d) Os que se filiem em organizações que se enquadrem na definição do artigo 7.º, alínea c);
- e) Transitariamente, os que forem nomeados ou requisitados para cargos de administração, políticos ou de confiança política, enquanto durar tal situação;
- f) Os associados da categoria de especialista ou especialista-adjunto que deixarem de trabalhar na área da lofoscopia.

#### Artigo 12.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado e votado favoravelmente em conselho nacional.

### CAPÍTULO IV

#### Regime e poder disciplinar

#### Artigo 13.º

##### Das penas

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

#### Artigo 14.º

##### Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os associados que de forma comprovadamente injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º

#### Artigo 15.º

##### Suspensão e expulsão

Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que pratiquem actos lesivos dos interesses do sindicato ou dos associados, nomeadamente que não respeitem os deveres consagrados no artigo 9.º e demais obrigações estatutárias ou que reincidam na prática de infracções pelas quais hajam sido punidos anteriormente.

#### Artigo 16.º

##### Garantia

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 17.º

##### Processo

1 — O processo disciplinar é precedido de uma fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias úteis, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao associado que dará recibo no original, ou, não sendo possível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias úteis a contar da apresentação de nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis a contar da apresentação da defesa.

#### Artigo 18.º

##### Poder disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar é da competência do conselho fiscal e disciplinar.

2 — O conselho fiscal e disciplinar pode delegar a realização de averiguações e processos disciplinares em associados por si nomeados para esse efeito.

3 — Da decisão do conselho fiscal e disciplinar cabe recurso para conselho nacional, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião do conselho nacional, que decidirá por maioria simples dos seus membros.

## CAPÍTULO V

### Órgãos do sindicato

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 19.º

##### Órgãos dirigentes do sindicato

1 — São órgãos dirigentes nacionais do sindicato:

- a) O congresso nacional;
- b) O conselho nacional;
- c) O conselho fiscal e disciplinar;
- d) A direcção nacional.

2 — São órgãos dirigentes regionais:

- a) Os conselhos regionais;
- b) As direcções regionais.

##### Artigo 20.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

##### Artigo 21.º

##### Renúncia, abandono e impedimento

1 — Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos de um órgão faltarem, sem justificação, a três reuniões consecutivas do órgão a que pertencem.

2 — Considera-se renúncia ou impedimento de um membro eleito o seu pedido expresso nesse sentido, por escrito, dirigido ao presidente da mesa do congresso nacional.

3 — Compete à mesa do congresso nacional apreciar das renúncias e impedimentos e declarar vagos os respectivos lugares.

##### Artigo 22.º

##### Substituição

1 — No caso de ocorrer vaga entre os membros eleitos de um órgão dirigente nacional ou regional, a mesa do congresso nacional preenche a vaga nomeando para o cargo vago um associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Compete ao órgão dirigente nacional ou regional afectado com a vaga indicar um substituto à mesa do congresso nacional, no prazo máximo de 15 dias úteis, devendo a proposta de nomeação ser devidamente fundamentada e acompanhada de termo próprio de aceitação pelo associado proposto.

3 — A mesa do congresso nacional dará um parecer no prazo máximo de 5 dias úteis, verificando se o associado indigitado para o cargo preenche as duas condições obrigatórias:

- a) Encontrar-se no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

- b) Não ter sofrido qualquer sanção disciplinar, nem processo disciplinar a correr, por violação do disposto no artigo 9.º dos presentes estatutos.

4 — Sendo o parecer da mesa do congresso nacional desfavorável, o órgão afectado com a vaga indicará novo substituto, no mais curto espaço de tempo possível, observando-se os limites temporais definidos nas alíneas anteriores.

5 — Em qualquer dos casos, as substituições não podem exceder metade dos membros eleitos para qualquer dos órgãos dirigentes nacionais ou regionais executivos.

6 — Na direcção nacional executiva, se as vagas excederem esse limite, o conselho nacional reunirá, no mais curto espaço de tempo possível, com a finalidade de nomear a comissão de gestão, definir os poderes específicos desta e marcar a data de realização do congresso nacional extraordinário, para fins eleitorais, a ter lugar nos 60 dias subsequentes.

7 — Relativamente às direcções regionais, verificando-se o disposto no n.º 5 do presente artigo, compete igualmente ao conselho nacional nomear, no mais curto espaço de tempo possível, uma comissão de gestão, marcar a data de realização de eleições regionais para a nova direcção regional, através de escrutínio secreto, directo e universal (associados da região), a ter lugar nos 30 dias subsequentes.

8 — A direcção regional eleita nas circunstâncias anteriores cumprirá o resto do mandato da direcção regional cessante.

9 — O presidente da direcção nacional é insubstituível.

10 — A demissão, renúncia ou destituição do presidente nacional são resolvidas nos termos do n.º 6 do presente artigo.

11 — Os substitutos dos membros dos órgãos electivos completam o mandato dos substituídos.

##### Artigo 23.º

##### Convocação e funcionamento

A convocação e funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato será objecto de regulamento a elaborar, alterar e aprovar pelo próprio órgão.

##### Artigo 24.º

##### Quórum

Para qualquer órgão eleito reunir e deliberar validamente é necessário que se encontrem presentes metade mais um dos seus membros.

##### Artigo 25.º

##### Deliberações

As deliberações, salvo disposição em contrário, são tomadas por maioria simples, tendo o presidente do órgão voto de qualidade.

## SECÇÃO II

### Congresso nacional

#### Artigo 26.º

##### Conteúdo e competência

O congresso nacional é o órgão de apreciação e definição das linhas gerais da política sindical nacional do ASFIC/PJ, competindo-lhe:

- a) Eleger e destituir, nos termos dos estatutos e regulamentos em vigor, a mesa do congresso nacional, o conselho fiscal e disciplinar, a direcção nacional e as direcções regionais;
- b) Eleger o presidente nacional honorário da ASFIC/PJ, mediante proposta da direcção nacional;
- c) Apreciar e votar o balanço de gestão (BG) da direcção nacional cessante;
- d) Apreciar e votar o programa de acção e a moção de estratégia dos candidatos a presidente nacional do sindicato;
- e) Definir a estratégia político-sindical;
- f) Deliberar sobre alterações dos estatutos do sindicato;
- g) Fixar o valor das quotizações dos associados;
- h) Apreciar e aprovar projectos para serem defendidos junto da administração, relativos aos preceitos legais que regulamentam a Polícia Judiciária, a sua orgânica, a sua competência e de um modo geral tudo o que directa ou indirectamente diga respeito à vida sócio-profissional dos associados;
- i) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas, nos termos legais e estatutários;
- j) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- k) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a adesão a federações ou confederações de sindicatos nacionais ou internacionais.

#### Artigo 27.º

##### Composição

1 — O congresso nacional tem a seguinte composição:

- a) Todos os membros do conselho nacional em exercício;
- b) Todos os delegados sindicais; e
- c) Delegados eleitos no universo eleitoral de cada direcção regional.

2 — O número total de delegados do congresso nacional deve ser sempre superior a 10% do total nacional de associados do sindicato.

3 — O número de delegados eleitos ao congresso deve ser sempre superior ao número de delegados natos.

4 — Para o cálculo dos delegados a eleger deve aplicar-se, por defeito, a seguinte fórmula: o número de delegados eleitos é igual ao número de delegados natos + 14 delegados ( $DE = DN + 14$ ).

5 — A eleição de delegados deverá respeitar sempre a regra de proporcionalidade de cada região e de cada categoria profissional.

6 — Os associados aposentados e disponíveis elegem um delegado no âmbito da respectiva direcção regional.

#### Artigo 28.º

##### Deliberações

As deliberações referidas nas alíneas i) e j) do artigo 26.º terão de ser tomadas por maioria de quatro quintos dos delegados.

#### Artigo 29.º

##### Reuniões

1 — O congresso nacional reunirá ordinariamente, de três em três anos, para o exercício das atribuições referidas nas alíneas a), b) e c) do artigo 26.º

2 — Reunirá extraordinariamente:

- a) Por iniciativa da direcção nacional ou do conselho nacional;
- b) A requerimento de pelo menos um terço dos associados;
- c) Os requerimentos de convocação de congresso nacional extraordinário deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à mesa do congresso nacional, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos e propostas concretas das questões a apreciar;
- d) A mesa do congresso nacional deverá convocar o congresso nacional extraordinário, no prazo máximo de 30 dias, devendo a sua realização ocorrer obrigatoriamente nos 60 dias seguintes a data da sua convocação.

3 — A distribuição aos sócios de propostas ou moções a discutir no congresso nacional deve ser feito pela direcção nacional, até 30 dias antes da data de realização do mesmo.

4 — A direcção nacional publicará um boletim especial dedicado ao congresso nacional, a sair até 20 dias antes da realização do mesmo.

#### Artigo 30.º

##### Convocação, organização e funcionamento

1 — A convocação do congresso nacional é feita pela mesa do congresso nacional, por convocatória enviada a todos os locais de trabalho, nos termos do respectivo regulamento.

2 — Os trabalhos do congresso nacional serão dirigidos pela mesa do congresso nacional em exercício.

3 — A organização do congresso nacional compete à direcção nacional, que pode delegar em comissão para o efeito por si nomeada.

4 — As direcções regionais podem candidatar-se à realização do congresso nacional, cabendo à direcção nacional seleccionar a melhor proposta e nomear a comissão organizadora.

5 — O congresso nacional funcionará nos termos do respectivo regulamento.

#### Artigo 31.º

##### Execução das deliberações

As deliberações do congresso nacional são vinculativas para todos os órgãos do ASIFIC/PJ e são exe-

cutadas pela direcção nacional ou por quem o próprio congresso delibere.

### Artigo 32.º

#### Mesa do congresso nacional

A mesa do congresso nacional é constituída por um presidente, um secretário e um relator.

### Artigo 33.º

#### Competência

Compete à mesa do congresso nacional:

- a) Velar pela aplicação rigorosa dos estatutos do sindicato e das resoluções sufragadas pelo congresso nacional;
- b) Exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento do congresso nacional e no regulamento eleitoral, bem como convocar, presidir e secretariar os congressos nacionais e as sessões do conselho nacional;
- c) Em fim de mandato, dar posse à nova mesa do congresso nacional;
- d) Em início de mandato, dar posse aos órgãos dirigentes nacionais e regionais eleitos;
- e) Cumprir o disposto nos artigos 21.º e 22.º dos presentes estatutos.

## SECÇÃO III

### Conselho nacional

### Artigo 34.º

#### Conteúdo e competência

O conselho nacional é o órgão deliberativo máximo entre congressos, competindo-lhe:

- a) Promover e garantir a aplicação das resoluções do congresso nacional;
- b) Apreciar e aprovar o relatório anual de actividades e contas, bem como o plano anual de actividades e orçamento, da direcção nacional e os respectivos pareceres do conselho fiscal e disciplinar;
- c) Decidir sobre as formas de luta propostas pela direcção nacional, nomeadamente o recurso à greve;
- d) Decidir, em última instância, dos recursos das decisões do conselho fiscal e disciplinar, em matéria disciplinar;
- e) Decidir a convocação de um congresso nacional extraordinário;
- f) Autorizar a direcção nacional ou as direcções regionais a contrair empréstimos a médio e longo prazos e a adquirir e alienar imóveis;
- g) Fixar o valor da subvenção a atribuir a cada direcção regional, de acordo com os princípios orçamentais definidos nos presentes estatutos;
- h) Aprovar o regulamento de assistência jurídica ao associado, sob proposta do conselho fiscal e disciplinar;
- i) Pronunciar-se sobre a situação político-sindical, com a preocupação central de que as estratégias, soluções e reivindicações da direcção nacional, sejam sempre as mais adequadas a cada conjuntura;

- j) Pronunciar-se sobre a acção sindical desenvolvida pelos restantes órgãos do sindicato, visando o seu aperfeiçoamento e melhor coordenação;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pelos seus membros;
- l) Convocar referendos para auscultação dos associados.

### Artigo 35.º

#### Composição

1 — O conselho nacional é composto por membros natos:

- a) O presidente honorário;
- b) A mesa do congresso nacional;
- c) O conselho fiscal e disciplinar;
- d) A direcção nacional executiva;
- e) As direcções regionais;
- f) Pelos três anteriores presidentes de direcções nacionais e de mesas de assembleias gerais ou do congresso nacional.

2 — Por membros eleitos:

- a) Quinze conselheiros nacionais eleitos pelos conselhos regionais de acordo com a representatividade de cada região;
- b) Três conselheiros nacionais eleitos pelos aposentados e disponíveis;
- c) Três conselheiros nacionais eleitos por cada categoria profissional minoritária representada pela ASFIC/PJ.

3 — Considera-se categoria profissional minoritária, para o efeito previsto no presente artigo, os associados de uma mesma categoria profissional que no seu conjunto não atinjam 20% do total de associados do sindicato.

4 — Compete à recém-eleita direcção nacional, nos 30 dias subsequentes à sua eleição, proceder à realização de acto eleitoral, mediante escrutínio nacional e secreto, para o preenchimento de vagas de conselheiros nacionais representantes das categorias profissionais minoritárias.

5 — São eleitos conselheiros nacionais, na qualidade de representantes de cada categoria profissional minoritária, os três associados mais votados no respectivo acto eleitoral.

6 — Em caso de empate de votos, prevalece o associado mais antigo.

7 — Os conselheiros nacionais eleitos nos termos do n.º 2 do presente artigo devem comprometer-se a exercer o cargo para que foram eleitos mediante celebração de termo de compromisso e aceitação.

8 — A mesa do congresso nacional dará posse a todos os conselheiros nacionais eleitos na primeira sessão que ocorrer do conselho nacional, após o congresso nacional, em acto público (aberto aos associados).

9 — Findos os actos eleitorais, a mesa do congresso nacional fixará e homologará a composição do conselho nacional para o mandato que se inicia.

## Artigo 36.º

### Conselheiros nacionais

Os órgãos dirigentes nacionais e regionais, como de resto todos os associados, têm o dever especial de prestar toda a informação e colaboração requerida pelos conselheiros nacionais, desde que o pedido seja feito manifestamente no desempenho do seu cargo e para fins claramente enunciados.

## Artigo 37.º

### Reuniões

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente por convocação da mesa do congresso nacional:

- a) Em Outubro de cada ano para apreciar e deliberar sobre o plano de actividades e orçamento;
- b) Em Março de cada ano para apreciar e deliberar sobre o plano de actividades e orçamento.

2 — O conselho nacional que inicia mandato reúne também ordinariamente, o mais tardar na 2.ª quinzena do 2.º mês após cada congresso nacional ordinário ou extraordinário, se teve lugar para fins eleitorais, nomeadamente para cumprir a atribuição referida no n.º 8 do artigo 35.º

3 — Reunirá extraordinariamente sempre que solicitado pela direcção nacional ou a requerimento de 25 % dos conselheiros nacionais.

4 — Os documentos referidos no n.º 1, alíneas a) e b), do presente artigo devem ser entregues aos conselheiros nacionais com uma antecedência mínima de 30 dias.

## Artigo 38.º

### Presidência do conselho nacional

As sessões do conselho nacional são convocadas, presididas e secretariadas pela mesa do congresso nacional.

## Artigo 39.º

### Convocação e funcionamento

A convocação é feita pelo presidente de mesa do congresso nacional, em convocatória dirigida a todos os conselheiros nacionais, com a antecedência mínima de 10 dias, nos termos do regulamento do conselho nacional.

## SECÇÃO IV

### Direcção nacional

## Artigo 40.º

### Conteúdo e composição

1 — A direcção nacional é o órgão executivo de gestão, administração e representação do sindicato a nível nacional.

2 — É composta por nove membros:

- a) O presidente nacional;
- b) O secretário-geral nacional;

- c) O tesoureiro nacional;
- d) O secretário para os assuntos de organização e acção sindical;
- e) O secretário para os relações exteriores;
- f) Os presidentes das quatro direcções regionais.

3 — Os cargos de secretário-geral nacional e de vice-presidente são equivalentes no plano hierárquico, cabendo, no entanto, ao primeiro substituir o presidente nacional nos seus impedimentos.

## Artigo 41.º

### Competência

Compete a direcção nacional:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Homologar ou rejeitar a admissão de sócios propostos pelas direcções regionais;
- c) Assegurar o normal funcionamento do sindicato com vista à realização dos seus fins;
- d) Dirigir e coordenar toda a actividade do sindicato, de acordo com o programa de acção e de estratégia aprovado pelo congresso nacional e os princípios definidos nos presentes estatutos;
- e) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho nacional o relatório anual de actividades e contas e o plano anual de actividades e orçamento, acompanhados de parecer do conselho fiscal e disciplinar;
- f) Distribuir esses documentos aos conselheiros nacionais com uma antecedência mínima de 15 dias, relativamente à data da sessão do conselho nacional a que se destinam;
- g) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- h) Elaborar e actualizar o inventário anual dos bens e valores do sindicato;
- i) Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as respectivas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar e aprovar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- k) Propor ao conselho nacional, de forma fundamentada, a criação de novas direcções regionais ou outras formas de representação regional ou local, nos termos do artigo 3.º dos presentes estatutos;
- l) No início de cada mandato e no mais curto espaço de tempo, promover as eleições, juntamente com as direcções regionais, dos representantes das categorias profissionais minoritárias e dos representantes regionais no conselho nacional;
- m) Propor o número de representantes regionais no conselho nacional, que cada região elege de acordo com o princípio da representação proporcional.

## Artigo 42.º

### Competência dos membros da direcção nacional

1 — Compete ao presidente nacional:

- a) Representar o sindicato, podendo, com observância dos estatutos e com a concordância

expressa dos restantes membros da direcção nacional, outorgar poderes especiais e gerais em processo civil e criminal, bem como em todos os actos e negócios do interesse do sindicato;

- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção nacional, moderando as intervenções, submetendo a votação os assuntos discutidos, dirimindo questões e conflitos e incentivando a participação e a busca de soluções, de forma exemplar e sempre com profundo sentido democrático e pedagógico;
- c) Autorizar, com o seu visto ou despacho, as actas das sessões da direcção nacional e todos os documentos de suporte de actos de gestão e administração do sindicato;
- d) Delegar nos restantes membros da direcção nacional, quando as circunstâncias exijam ou entender conveniente, parte das suas atribuições;
- e) Promover e reforçar a coesão sindical, deslocando-se com regularidade às direcções regionais;
- f) Redistribuir funções dentro da direcção nacional;
- g) Nomear assessores para temas específicos, preferencialmente entre associados, podendo fazê-lo no exterior, com a concordância expressa dos restantes membros da direcção nacional;
- h) Apresentar ao conselho nacional o relatório anual de actividades e contas e o plano anual de actividades e orçamento;
- i) Apresentar ao congresso nacional o balanço de gestão (BG) do seu mandato.

## 2 — Compete ao secretário-geral nacional:

- a) Substituir o presidente nacional nos seus impedimentos;
- b) Elaborar as actas das sessões da direcção nacional;
- c) Verificar regularmente e manter actualizado o registo nacional de associados;
- d) Dirigir todos os serviços administrativos do sindicato, nacionais e regionais;
- e) Dar o devido tratamento à correspondência da direcção nacional executiva;
- f) Coordenar o trabalho desenvolvido nas várias secretarias ou assessorias (assuntos de organização e acção sindical, relações exteriores, assuntos sócio-profissionais, assuntos legais, etc.).

## 3 — Compete ao tesoureiro nacional:

- a) Recolher as quotas das diversas direcções regionais e demais entradas estabelecidas no regime económico do sindicato;
- b) Manter uma contabilidade ordenada e adequada que permita no final de cada mês, com clareza, verificar os saldos de contas;
- c) Realizar e actualizar o inventário anual de todos os bens e valores do sindicato;
- d) Satisfazer e efectuar todos os pagamentos necessários, derivados de actos de gestão e de administração do sindicato;
- e) Redigir e assinar os documentos ou recibos derivados dos actos anteriormente referidos, sempre com o visto ou a assinatura do presidente nacio-

nal ou do seu substituto, em caso de impedimento;

- f) Presidir a comissão nacional de tesoureiros, órgão que convocará sempre que entender necessário;
- g) Remeter às direcções regionais as subvenções mensais, semestrais ou anuais atribuídas pelo conselho nacional.

## 4 — Compete ao secretário para os assuntos de organização e acção sindical:

- a) Avaliar e intervir, através de estudos e sugestões, no plano da organização, coordenação e dinamização da actividade sindical realizada pelos diferentes órgãos dirigentes do sindicato;
- b) Avaliar a acção dos delegados sindicais junto dos respectivos locais de trabalho, numa perspectiva de dinamização da sua acção e ligação mais estreita aos órgãos dirigentes do sindicato;
- c) Coordenar e organizar todas as iniciativas internas e externas que pressuponham aspectos organizativos, logísticos, de financiamento e de articulação ou coordenação de grupos ou comissões de trabalho (conferências, seminários, congressos, encontros, recepção, acompanhamento e alojamento de entidades nacionais e estrangeiras, etc.).

## 5 — Compete ao secretário das relações exteriores:

- a) A gestão de todos os assuntos relacionados com relações e intercâmbios com outros sindicatos e organizações, nacionais e estrangeiras;
- b) Dirigir o boletim informativo do sindicato.

### Artigo 43.º

#### Reuniões e funcionamento

A direcção nacional reunirá nos termos do respectivo regulamento interno.

### Artigo 44.º

#### Responsabilidade

Os membros da direcção nacional executiva respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato.

### Artigo 45.º

#### Vinculação

1 — Para que o sindicato fique obrigado é necessário que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção nacional, sendo obrigatoriamente um deles o tesoureiro, quando estiverem em causa compromissos financeiros ou realização de despesas.

2 — Em projectos de regulamentos ou outros preceitos legais, para os quais a administração entenda ouvir o sindicato e colher deste opinião, deverão os mesmos ser protocolados e assinados por, pelo menos, dois membros da direcção nacional, preferencialmente pelo presidente e pelo secretário-geral.

3 — A direcção nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos actos, devendo, para tal,

fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## SECÇÃO V

### Conselho fiscal e disciplinar

#### Artigo 46.º

##### Conteúdo e composição

1 — O conselho fiscal e disciplinar é o órgão jurisdicional do sindicato a quem compete verificar e fiscalizar as contas, velar pela disciplina e pela legalidade de todos os actos praticados pelos órgãos do sindicato ou pelos associados e garantir a aplicação rigorosa dos estatutos, da lei geral e regulamentos em vigor.

2 — É composto por um presidente, um relator e um secretário, cujas funções serão definidas no respectivo regulamento interno.

#### Artigo 47.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal e disciplinar:

- a) Examinar a contabilidade do sindicato;
- b) Dar parecer sobre o relatório anual de contas e sobre o plano anual de orçamento apresentados pela direcção nacional executiva;
- c) A instrução dos processos disciplinares ou de inquérito, nos termos dos presentes estatutos, por sua iniciativa ou por solicitação dos órgãos nacionais;
- d) Dar parecer sobre a interpretação ou suprimimento das lacunas das disposições estatutárias ou regulamentares, a solicitação dos órgãos nacionais;
- e) Propor ao conselho nacional a alteração do regulamento de assistência jurídica ao associado;
- f) Apresentar à direcção nacional executiva sugestões que entender de interesse para a vida do sindicato.

#### Artigo 48.º

##### Convocação e funcionamento

O conselho fiscal e disciplinar reunirá, sempre que necessário, por convocação do seu presidente.

## SECÇÃO VI

### Organização regional

#### Artigo 49.º

##### Órgãos dirigentes regionais

São órgãos dirigentes regionais:

- a) Os conselhos regionais;
- b) As direcções regionais.

## SECÇÃO VII

### Direcção regional

#### Artigo 50.º

##### Conteúdo e composição

1 — A direcção regional é o órgão executivo de gestão, administração e representação do sindicato, no plano regional.

2 — Os seus membros são eleitos, em congresso nacional, em lista única, conjuntamente com os órgãos dirigentes nacionais.

3 — A direcção regional é composta pelos:

- a) Presidente regional;
- b) Secretário regional;
- c) Tesoureiro regional.

#### Artigo 51.º

##### Competência

Compete às direcções regionais:

- a) Organizar os associados da sua região para a defesa dos interesses colectivos;
- b) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das suas reivindicações e apoiar acções com idêntico objectivo, sem prejuízo das orientações superiormente determinados;
- c) Implementar as orientações e deliberações dos órgãos nacionais do sindicato, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Fomentar a solidariedade entre os associados, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- e) Promover e incentivar a filiação de funcionários da carreira de investigação criminal não sindicalizados;
- f) Admitir como associados os funcionários que reúnam as condições estatuídas e submeter as admissões à homologação da direcção nacional;
- g) Informar os associados de toda a actividade sindical e a direcção nacional executiva dos problemas e anseios dos associados;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos nacionais e pelos associados em geral;
- i) Dar conhecimento à direcção nacional dos associados que deixam de pagar quotas ou que pretendam deixar de ser associados;
- j) Manter actualizado o inventário dos bens do sindicato a seu cargo;
- k) Dinamizar a actividade dos delegados sindicais.

#### Artigo 52.º

##### Competência dos membros da direcção regional

1 — Compete ao presidente regional:

- a) Representar no plano regional o sindicato, podendo, com observância dos Estatutos e o acordo dos restantes membros do órgão a que preside, outorgar poderes especiais e gerais em processo civil ou criminal e em todos os actos e negócios de interesse do sindicato, no plano regional;
- b) Presidir as reuniões da direcção regional, moderando as intervenções, dirimindo questões e



conflitos e incentivando a participação e a busca de soluções, sempre com o melhor espírito democrático e pedagógico;

- c) Autorizar, com o seu visto ou despacho, as actas das sessões da direcção regional e todos os documentos de suporte de actos de gestão, administração e contabilidade do sindicato, no plano regional;
- d) Delegar nos restantes membros da direcção regional, nos seus impedimentos ou quando entender conveniente, parte das suas atribuições;
- e) Promover o aperfeiçoamento, a coesão e a eficácia da actuação sindical, deslocando-se com a maior frequência possível às secções locais, estreitando a ligação sindicato-associados;
- f) Nomear assessores para termos específicos preferencialmente de entre associados que reúnam as condições técnicas suficientes, podendo fazê-lo no exterior com o acordo dos restantes membros da direcção regional;
- g) Representar a região na direcção nacional, assumindo nesse órgão o cargo de vice-presidente nacional.

2 — Compete ao secretário regional:

- a) Substituir o presidente regional nos seus impedimentos;
- b) Elaborar as actas das sessões da direcção regional;
- c) Coordenar e dinamizar a acção sindical na região e em especial a dos delegados sindicais, em articulação com o secretário nacional para os assuntos de organização e acção sindical;
- d) Coadjuvar, no plano regional, o secretário-geral nacional, nomeadamente na direcção dos serviços administrativos do sindicato;
- e) Dar o devido tratamento à correspondência da direcção regional.

3 — Compete ao tesoureiro regional:

- a) Recolher as quotas da região e demais entradas estabelecidas no regime económico do sindicato, canalizando todos os valores para o tesoureiro nacional;
- b) Realizar a contabilidade regional, remetendo-a regularmente ao tesoureiro nacional;
- c) Realizar o inventário de todos os bens e valores do sindicato na região;
- d) Manter actualizado o registo regional de associados e de quotas;
- e) Satisfazer e efectuar todos os pagamentos necessários derivados de actos de gestão e de administração da delegação, em conformidade com os critérios estabelecidos pela tesouraria nacional;
- f) Coadjuvar o tesoureiro nacional e participar nas reuniões na comissão nacional de tesoueiros.

## SECÇÃO VIII

### Conselho regional

#### Artigo 53.º

##### Conteúdo e competência

1 — O conselho regional é o órgão deliberativo máximo, ao nível de cada região.

2 — O conselho regional tem poderes deliberativos que são vinculativos para os seus representantes nos órgãos dirigentes nacionais.

3 — As decisões do conselho regional são vinculativas para a respectiva direcção regional, apenas em matérias de interesse regional, local ou sectorial, e desde que não colidam com as orientações e resoluções dos órgãos nacionais.

4 — Os conselhos regionais têm competência para deliberar sobre:

- a) A situação político-sindical;
- b) As estratégias, soluções e reivindicações do sindicato;
- c) As formas de luta mais gravosas, nomeadamente o recurso à greve;
- d) Formular sugestões sobre a acção sindical realizada pelos restantes órgãos do sindicato, visando o seu aperfeiçoamento e melhor coordenação;
- e) Sobre a movimentação de valores ou investimentos da respectiva direcção regional, nos termos do n.º 3 do artigo 62.º dos presentes estatutos.

5 — As deliberações do conselho nacional e da direcção nacional prevalecem sobre as deliberações dos conselhos regionais.

6 — Cada conselho regional elege representantes seus ao conselho nacional, em número que será fixado pela direcção nacional, de acordo com a representatividade de cada universo regional.

#### Artigo 54.º

##### Composição, reuniões e quórum

1 — O conselho regional é composto pelo universo total dos associados abrangidos pela respectiva direcção regional (artigo 3.º).

2 — O conselho regional reúne sempre que convocado pela respectiva direcção regional ou quando requerido por 50 associados inscritos na região.

3 — Para deliberar com efeito útil necessita da presença de pelo menos 10% dos associados inscritos na região.

#### Artigo 55.º

##### Mesa do conselho regional

1 — A mesa da assembleia regional é eleita em cada sessão da conselho regional.

2 — Compete à mesa do conselho regional dirigir os trabalhos e realizar as actas das sessões da assembleia regional.

3 — Compete ainda a mesa do conselho regional guardar o livro de actas da conselho regional até à reunião seguinte.

## SECÇÃO IX

### Organização sindical de base

#### Artigo 56.º

##### Estrutura

1 — Ao nível do local de trabalho o sindicato é representado pelos delegados sindicais.

2 — No âmbito dos departamentos de investigação criminal da Polícia Judiciária, nos casos em que tal for requerido pelos associados ou for possível eleger mais de um delegado sindical, organizar-se-á secções locais do sindicato, dotadas com meios necessários ao seu desempenho, se possível, com espaço próprio, nos termos da lei sindical.

#### Artigo 57.º

##### Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais representam os associados, independentemente da sua categoria profissional, junto das respectivas direcções regionais, a quem devem reportar regularmente todas as informações relevantes para a actividade sindical.

2 — Actuam como elementos de direcção, coordenação e dinamização da actividade do sindicato, em todos os serviços, sectores ou locais de trabalho.

#### Artigo 58.º

##### Atribuições

São atribuições específicas dos delegados sindicais:

- a) Participar nos conselhos regionais e em todas as reuniões sindicais para que sejam convocados;
- b) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver um contacto formativo e informativo permanente com os associados, realizando uma medição efectiva e eficaz entre estes e os órgãos dirigentes do sindicato;
- d) Assegurar que a informação dos órgãos dirigentes chegue a todos os associados;
- e) Comunicar aos órgãos dirigentes do sindicato todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços, que afectem ou possam afectar qualquer associado e zelar pelo rigoroso cumprimento das obrigações legais, contratuais e regulamentares;
- f) Cooperar com os órgãos dirigentes do sindicato no estudo, negociação e revisão da legislação e condições de trabalho;
- g) Submeter à respectiva direcção regional ou outro órgão competente as propostas e sugestões formuladas pelos sócios que representam;
- h) Comunicar à direcção regional respectiva a sua demissão;
- i) Promover a eleição de novos delegados sindicais, quando o seu mandato cessar;
- j) Colaborar estreitamente com a direcção regional respectiva e restantes órgãos dirigentes, assegurando a execução das resoluções dos órgãos do sindicato;

- k) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos associados;
- l) Assegurar a sua substituição por outro associado nos períodos de ausência ou impedimento (associado a seguir a si mais votado no acto eleitoral que o elegeu para este cargo), informando atempadamente a respectiva direcção regional;
- m) Comunicar à respectiva direcção regional eventuais mudanças de sector ou departamento, quer sua, quer dos associados directamente por si representados.

## CAPÍTULO VI

### Regime económico do sindicato

## SECÇÃO X

### Receitas, despesas e princípios orçamentais

#### Artigo 59.º

##### Património e receitas

1 — O património da ASFIC/PJ é constituído por bens móveis e imóveis e direitos adquiridos por qualquer meio legal, bem como pelo rendimento desses bens e direitos.

2 — Constituem receitas do sindicato:

- a) Ordinárias, as quotas dos associados;
- b) Extraordinárias, as receitas provenientes de iniciativas levadas a cabo por associados ou por órgãos do sindicato; e ainda
- c) Os subsídios dados por entidades estatais ou privados, no âmbito de seminários, conferências, congressos ou outras iniciativas públicas organizadas pelo sindicato.

3 — O património da ASFIC/PJ é insusceptível de divisão ou partilha.

4 — A expulsão ou saída de qualquer membro não confere direito a qualquer quota do património do sindicato.

#### Artigo 60.º

##### Despesas

1 — As receitas do sindicato terão as seguintes aplicações prioritárias:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos do sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva nacional, de uma percentagem de 10 % das receitas, destinado a fazer face a situações graves ou relevantes que justifiquem a sua movimentação.

2 — Compete ao conselho nacional decidir sobre a movimentação deste fundo de reserva, mediante proposta da direcção nacional.

#### Artigo 61.º

##### Princípios orçamentais

1 — O sindicato rege-se pelos princípios da unidade e universalidade das receitas e despesas, através da exis-

tência de um orçamento nacional e de uma única contabilidade, englobando as direcções regionais.

2 — O poder de decisão orçamental cabe ao conselho nacional.

3 — Na elaboração dos orçamentos, a direcção nacional deverá obedecer aos princípios da descentralização administrativa e da racionalidade das despesas, devendo pautar-se ainda pelas seguintes regras:

- a) Garantia das despesas correntes e de funcionamento das regiões;
- b) Equilíbrio entre as exigências da acção sindical de cada órgão e estrutura regional e a respectiva dimensão eleitoral.

4 — O valor das subvenções anuais a atribuir pelo conselho nacional, às direcções regionais, mediante proposta da direcção nacional, não poderá ser inferior ao valor do último orçamento regional respectivo, antes da entrada em vigor dos presentes estatutos.

5 — O montante da primeira subvenção a atribuir a uma nova direcção regional será calculada segundo as regras gerais estabelecidas no presente artigo e deduzida à subvenção da direcção regional que perdeu associados.

#### Artigo 62.º

##### Conta regional

1 — Cada direcção regional deterá uma conta regional constituída por 70 % de todos os valores de depósitos à ordem e a prazo que detém à data de entrada em vigor dos presentes estatutos.

2 — Os valores desta conta regional constarão, com essa designação, no orçamento nacional.

3 — A movimentação de valores superiores a 20 % do valor total dessa conta própria implica sempre a consulta e concordância do conselho regional respectivo.

#### SECÇÃO XI

##### Comissão de tesoureiros

#### Artigo 63.º

##### Conteúdo e composição

1 — A comissão de tesoureiros reúne, sempre que necessário, para uniformização de critérios, solução de problemas decorrentes de actos de gestão e coadjuvação e assistência ao tesoureiro nacional.

2 — Esta comissão é presidida pelo tesoureiro nacional e composta pelos tesoureiros regionais.

3 — A sua convocação e funcionamento é objecto de regulamento próprio.

#### CAPÍTULO VII

##### Fusão e dissolução

#### Artigo 64.º

##### Requisitos especiais

A fusão ou dissolução do sindicato só pode ser decidida em congresso nacional expressamente convocado

para o efeito, com um número de delegados não inferior a 30 % do total dos associados do sindicato, e tem de ser aprovado por quatro quintos dos presentes, através de voto secreto.

#### Artigo 65.º

##### Destino do património

O congresso nacional que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

#### CAPÍTULO VIII

##### Alteração dos estatutos

#### Artigo 66.º

##### Requisitos especiais

1 — As alterações aos estatutos são aprovadas em congresso nacional.

2 — As propostas de alterações a submeter ao congresso nacional devem ser distribuídas aos associados com pelo menos 30 dias de antecedência relativamente à data de realização do mesmo.

#### CAPÍTULO IX

##### Eleições

#### Artigo 67.º

##### Princípio geral

A eleição para qualquer órgão e as votações relativas a pessoas efectuem-se sempre por escrutínio secreto, no qual participam os membros que constituem o respectivo universo eleitoral e que se encontrem no pleno gozo dos direitos sindicais.

#### Artigo 68.º

##### Eleições para os órgãos dirigentes nacionais e regionais

1 — São eleitos em congresso nacional ordinário, pelo sistema maioritário, em lista completa, os seguintes órgãos dirigentes nacionais e regionais: mesa do congresso nacional, direcção nacional executiva, conselho fiscal e disciplinar e direcções regionais.

2 — Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração, individual ou colectiva, de aceitação da candidatura.

3 — Considera-se eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos expressos.

4 — Caso o congresso eleitoral não consiga eleger os órgãos dirigentes do sindicato, designará uma comissão de gestão, preferencialmente constituída pelos mem-

bros da direcção nacional em exercício, a quem competirá a gestão dos assuntos correntes do sindicato, até a data da sua substituição.

5 — Para solucionar o vazio directivo, o congresso eleitoral poderá optar:

- a) Pela eleição directa, a nível nacional e ou regional, dos órgãos dirigentes nacionais e ou regionais do sindicato, a realizar num prazo máximo de dois meses; ou
- b) Pela organização de novo congresso, com fins eleitorais, sem prejuízo da consagração em ordem de trabalhos da discussão de outros assuntos, a realizar num prazo máximo de quatro meses;
- c) Em qualquer dos casos, os aspectos de organização e logística são da responsabilidade da comissão de gestão.

#### Artigo 69.º

**Eleição para os delegados sindicais e representantes das minorias**

1 — Nas eleições para delegados sindicais ou para representantes das categorias profissionais minoritárias, consideram-se eleitos os associados ou candidatos mais votados.

2 — Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos pode candidatar-se ao cargo de delegado sindical ou de representante de uma categoria profissional minoritária.

3 — Para que seja feita a devida publicidade a essas candidaturas, os associados que se candidatam devem, conforme os casos:

- a) Avisar com cinco dias de antecedência o delegado sindical em funções;
- b) Avisar com 10 dias de antecedência a direcção nacional.

4 — A direcção nacional pode indicar um ou mais candidatos da sua confiança ao cargo de representante das categorias profissionais minoritárias.

5 — As direcções regionais podem indicar candidatos da sua confiança ao cargo de delegados sindicais.

## CAPÍTULO X

### Referendos internos

#### Artigo 70.º

##### Aplicação e conteúdo

1 — Os referendos internos são convocados pelo conselho nacional, mediante proposta da direcção nacional.

2 — Os referendos internos podem ter âmbito nacional ou regional.

3 — Os referendos internos tem carácter meramente consultivo.

## CAPÍTULO XI

### Presidente honorário

#### Artigo 71.º

##### Competência

1 — O presidente honorário da ASFIC/PJ tem assento, sem direito a voto, no congresso nacional e no conselho nacional.

2 — Colabora com o presidente da direcção nacional, empenhando a sua magistratura moral na defesa da unidade e coesão do sindicato.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais

#### Artigo 72.º

##### Competência judicial

1 — O foro de Lisboa é competente para as questões entre o sindicato e os sócios que resultem da interpretação e execução dos respectivos estatutos.

2 — Se tais questões opuserem os sócios e uma das direcções regionais, será competente o foro da comarca em que se situe a respectiva direcção regional.

#### Artigo 73.º

##### Interpretação e integração de lacunas

As dúvidas que surgirem na interpretação destes estatutos e a integração de eventuais lacunas serão resolvidas pelo conselho nacional, mediante parecer do conselho fiscal e disciplinar, dentro do espírito dos estatutos e com observância das normas legais e dos princípios gerais de direito aplicáveis.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

### Sind. dos Metalúrgicos do Dist. de Castelo Branco — Cancelamento

Para os devidos efeitos se faz saber que em assembleia geral extraordinária e descentralizada realizada em 18 e 19 de Outubro de 2000, foi deliberada a dissolução voluntária do Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco, que por fusão com o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém, constituíram o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco, no qual se integraram e para o qual transitaram o respectivo património e os seus sócios.

Assim sendo, o registo dos estatutos do Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco, efectuado em 18 de Julho de 1975 e publicado no *Diário do Governo*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 186, 2.º suplemento, de 13 de Agosto de 1975, foi cancelado ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade, em 15 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 150/2000, a fl. 48 do livro n.º 1.

#### **Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Dist. de Santarém — Cancelamento.**

Para os devidos efeitos se faz saber que em assembleia geral extraordinária e descentralizada realizada em 19 de Outubro de 2000, foi deliberada a dissolução voluntária do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém, que por fusão com o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa e o Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco, constituíram o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco, no qual se integraram e para o qual transitou o respectivo património e os seus sócios.

Assim sendo, o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém, efectuado em 4 de Julho de 1975 e publicado no *Diário do Governo*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 173, suplemento, de 29 de Julho de 1975,

foi cancelado ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 149/2000, a fl. 48 do livro n.º 1.

#### **Sind. dos Trabalhadores da Ind. Metalúrgica e Metalomecânica do Dist. de Lisboa — Cancelamento.**

Para os devidos efeitos se faz saber que em assembleia geral extraordinária e descentralizada realizada em 18 e 19 de Outubro de 2000, foi deliberada a dissolução voluntária do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa, que por fusão com o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém e o Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco, constituíram o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco, no qual se integraram e para a qual transitou o respectivo património e os seus sócios.

Assim sendo, o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica do Distrito de Lisboa, efectuado em 5 de Agosto de 1975 e publicado no *Diário do Governo*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 204, suplemento, de 4 de Setembro de 1975, foi cancelado ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 48.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 148/2000, a fl. 48 do livro n.º 1.

## **II — CORPOS GERENTES**

#### **União dos Sind. de Viana do Castelo/Intersindical Nacional (USVC/CGTP-IN) — Eleição em 17 de Junho de 2000 para o quadriénio de 2000-2004.**

##### **Direcção**

Albino Evangelista Ferreira de Barros, portador do bilhete de identidade n.º 7134913, emitido em 22 de Junho de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Norte.

Ana Cristina Vasconcelos Costa e Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 9328861, emitido em 24 de Fevereiro de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes.

Aníbal Guilherme Afonso Teixeira, portador do bilhete de identidade n.º 6847072, emitido em 8 de Maio de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo.

- António Amorim Magalhães, portador do bilhete de identidade n.º 3659164, emitido em 19 de Agosto de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo e Similares do Norte.
- António Quesado Marques, portador do bilhete de identidade n.º 2737293, emitido em 25 de Fevereiro de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.
- Carlos Alberto Arezes Coixão, portador do bilhete de identidade n.º 7428776, emitido em 2 de Outubro de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.
- Carlos Alberto Freitas Lourenço, portador do bilhete de identidade n.º 1780947, emitido em 4 de Fevereiro de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Norte.
- Cidália Parente da Costa Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 10105474, emitido em 13 de Julho de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Trabalhadores de Calçado do Minho e Trás-os Montes.
- Fernando Manuel Branco Viana, portador do bilhete de identidade n.º 3757306, emitido em 19 de Novembro de 1996 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo.
- Hilário Lopes Soares, portador do bilhete de identidade n.º 10265467, emitido em 17 de Outubro de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo.
- João António Sousa Correia, portador do bilhete de identidade n.º 3974161, emitido em 6 de Março de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.
- João Paulo Durães da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 8590120, emitido em 1 de Março de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.
- Joaquim Manuel Pereira de Freitas, portador do bilhete de identidade n.º 10277282, emitido em 29 de Julho de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.
- José Carlos Cerqueira da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 5781046, emitido em 7 de Outubro de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Telecomunicações e Audiovisuais.
- José Joaquim Pereira da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 5545746, emitido em 7 de Janeiro de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.
- Manuel Gaspar Moreira, portador do bilhete de identidade n.º 1691415, emitido em 17 de Março de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.
- Manuel Joaquim Alves Canastra, portador do bilhete de identidade n.º 3826163, emitido em 3 de Setembro de 1996 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo.
- Manuel Joaquim Teixeira Lopes, portador do bilhete de identidade n.º 3605329, emitido em 1 de Março de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo.
- Maria Armanda Simões de Azevedo, portadora do bilhete de identidade n.º 7502151, emitido em 24 de Fevereiro de 2000 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo.
- Maria do Céu Dias Gonçalves, portadora do bilhete de identidade n.º 6575374, emitido em 3 de Abril de 1996 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte.
- Mário Pedro Leal Cardoso Molinos, portador do bilhete de identidade n.º 1752061, emitido em 26 de Fevereiro de 1991 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, do Sindicato dos Professores do Norte.
- Martinho Martins Cerqueira, portador do bilhete de identidade n.º 2866700, emitido em 29 de Fevereiro de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo.
- Nuno Rainho Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 3586195, emitido em 3 de Agosto de 1995 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.
- Rosa Maria Araújo Lopes, portadora do bilhete de identidade n.º 5943805, emitido em 6 de Janeiro de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.
- Rui Sá Afonso, portador do bilhete de identidade n.º 2732279, emitido em 2 de Outubro de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato dos Professores do Norte.
- Vasco Miguel Azevedo Rigor da Cunha, portador do bilhete de identidade n.º 10610327, emitido em 19 de Setembro de 2000 pelo Arquivo de Identificação de Viana do Castelo, do Sindicato das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 152/2000, a fl. 48 do livro n.º 1.

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

## I — ESTATUTOS

### **Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) — Alteração**

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral de 2 de Outubro de 2000, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1995.

#### **Artigo 25.º**

##### **Composição da direcção**

1 — A direcção é composta por 19 membros, compreendendo:

- a) Um presidente;
- b) Nove vice-presidentes;
- c) Nove vogais.

2 — As listas concorrentes deverão incluir seis membros suplentes.

#### **Artigo 26.º**

##### **Indigitações**

1 — As listas concorrentes à direcção deverão incluir obrigatoriamente no seu elenco três elementos indigitados pela divisão sectorial, dois dos quais para o cargo de vice-presidente, três elementos pela divisão regional, dos quais igualmente dois para o cargo de vice-presidente, e três elementos pela divisão de serviços dois dos quais para o cargo de vice-presidente.

2 — As listas concorrentes deverão incluir também elementos oriundos das divisões, na mesma proporção

definida pelo número anterior e por escolha do cabeça de lista, dos quais indicará três vice-presidentes.

3 — (*Igual.*)

4 — Os membros suplentes das listas concorrentes deverão ser em número idêntico oriundos das três divisões.

5 — (*Igual.*)

#### **Artigo 34.º**

##### **Comissão executiva**

1 — A comissão executiva é composta pelo presidente, por cinco vice-presidentes — sendo dois da escolha do presidente e três dos indigitados, um por cada divisão — e pelo director tesoureiro, competindo-lhe dar execução às deliberações da direcção.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 16 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 118/2000, a fl. 41 do livro n.º 1.

## II — CORPOS GERENTES

### **Confederação das Organizações Representativas da Pesca Artesanal — Eleição em 4 de Novembro de 2000 para o período de três anos.**

#### **Mesa da assembleia geral**

Presidente — Rui Ornelas.  
Vice-presidente — António Dantas Teixeira.  
Secretário — António Jorge Carlos Gomes Ramos.  
Suplente — Jorge Alberto Pereira.

#### **Direcção**

Presidente — António Jorge Dias de Almeida Louro.  
Vice-presidente — Carlos Alberto Rosado Felicidade Silva.  
Secretário — Luciano Maria Meireles Novo.  
Vogais:

Hélder Correia Rita.  
Luís Simão Rafael.

Suplentes:

João Manuel Sacramento Braz.  
António Santos Branca.

#### **Conselho fiscal**

Presidente — José Fernando Carrapeta Ramires Ramos.  
Vogais:

Francisco José da Cruz Sanches.  
João Francisco Ribeiro Narciso.

Suplente — António Maria Baptista Rocha.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 15 de Novembro de 2000, sob o n.º 117 a fl. 41 do livro n.º 1.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da SOPORCEL Sociedade Portuguesa de Papel, S. A.**

#### **Artigo 1.º**

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

1 — É constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

#### **Artigo 2.º**

##### **Órgão do colectivo**

Órgãos do colectivo dos trabalhadores:

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

#### **Artigo 3.º**

##### **Plenário**

Forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituída 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 organização representativa dos trabalhadores (ORT);
- b) Eleger a CT, destitui-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 requeri-

mento 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, através de anúncios colocados nos locais próprios para afixação de documentos do interesse dos trabalhadores. Em situações de emergência, o prazo de convocatória mínimo, será de quarenta e oito horas.

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 de data de recepção do requerimento.

#### **Artigo 7.º**

##### **Reuniões do plenário**

1 — Reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — Reúne extraordinariamente sempre que, para tal, seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 5.º e 6.º

3 — Reúne de emergência sempre que se justifique uma tomada de posição urgente dos trabalhadores. A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência da CT.

#### **Artigo 8.º**

##### **Funcionamento do plenário**

1 — O plenário delibera validamente, sempre que nele participem 100 ou 10 % dos trabalhadores, 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 obtidas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações: destituição da CT, das subcomissões ou de parte dos seus membros.

#### **Artigo 9.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, destituições de comissões de trabalhadores e sub-comissões, aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

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

#### Artigo 10.º

##### Discussão em plenário

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

- a) Destituição da CT, de subcomissões ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração destes estatutos.

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

#### Artigo 11.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, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

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

#### Artigo 12.º

##### Direitos da CT

1 — Exercer o controlo de gestão na empresa.

2 — Intervir directamente na reorganização da empresa ou unidades produtivas.

3 — Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores.

4 — Participar directamente na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região.

5 — Participar na elaboração da legislação do trabalho.

#### Artigo 13.º

##### Relações com a organização sindical

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, intersindicais, ou vice-versa.

#### Artigo 14.º

##### Deveres da CT

1 — Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade.

2 — 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.

3 — 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.

4 — 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.

5 — Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 15.º

##### Controlo de gestão

1 — Visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa e no processo produtivo, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos, através da CT.

2 — As atribuições e direitos da CT têm por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa; em conformidade com o n.º 3 do artigo 18.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, conserva a CT a sua autonomia perante a entidade patronal, não assumindo 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.

3 — São competências da CT:

- a) Apreciar e emitir pareceres sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular, os 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 da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- 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 empresa e dos trabalhadores em geral.

#### Artigo 16.º

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

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

2 — As reuniões podem realizar-se mensalmente, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior. Das mesmas é lavrada acta assinada por todos os presentes.

#### Artigo 17.º

##### Direito à informação

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

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

- a) Planos gerais da actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, 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 de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, a conta de resultados e os balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social, projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

3 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

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

5 — 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 18.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) Plano anual de férias 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 por escrito à CT pela administração da empresa.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos nas alíneas do n.º 1 deste artigo, sem ter previamente 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 15 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 prévio da CT.

#### Artigo 19.º

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

1 — Deve a CT intervir no procedimento disciplinar, ter conhecimento do processo desde o início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

2 — Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio.

3 — Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores, sobre a respectiva marcação ou alteração.

4 — Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência.

5 — Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores.

6 — Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 20.º

##### Gestão de serviços sociais

Participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 21.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

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.

#### Artigo 22.º

##### Realização de plenários

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de laboração, ou durante o horário que lhes for aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

2 — 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.

3 — Para os efeitos dos n.ºs 1 e 2, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 23.º

##### Ação da CT no interior da empresa

A CT tem direito a:

- a) Realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos;
- b) Livre acesso aos locais de trabalho, à circulação nos mesmos e no contacto directo com os trabalhadores;
- c) Afixar documentos do interesse dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal;
- d) Efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho;
- e) Instalações adequadas no interior da empresa, meios materiais e técnicos para o exercício das suas funções;

- f) Financiamento das suas actividades, de acordo com o disposto nestes estatutos, de modo que permita a efectiva acção da mesma nos seus propósitos e objectivos.

#### Artigo 24.º

##### Crédito de horas

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 indicadas na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;
- b) Comissão de Trabalhadores — quarenta horas por mês;

#### Artigo 25.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

Consideram-se faltas justificadas as faltas, no exercício das suas atribuições e actividades, dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e de subcomissões; estas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 26.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 27.º

##### Actos de discriminação contra os trabalhadores

São proibidos e considerados nulos e de nenhum efeito os acordos ou actos que visem:

- 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 as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 28.º

##### Protecção legal

Os membros da CT e subcomissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

## Artigo 29.º

### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal, para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe competir 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 n.º 4 do artigo 31.º

## Artigo 30.º

### Composição, organização e funcionamento da CT

1 — A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

2 — A CT é composta por sete elementos, ou como o previsto no artigo 14.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

3 — 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.

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

5 — A duração do mandato é de três anos.

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

7 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos deste artigo.

## Artigo 31.º

### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião em que participe a 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 — Está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

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

5 — A actividade da CT é coordenada por um executivo coordenador eleito na primeira reunião após a investidura.

## Artigo 32.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem haver reuniões extraordinárias sempre que:

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

## Artigo 33.º

### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2 — A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de três 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 34.º

### Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral.

**Regulamento eleitoral para aprovação dos estatutos e eleição da Comissão de Trabalhadores da SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A.**

## Artigo 1.º

### Capacidade eleitoral

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

## Artigo 2.º

### Princípios gerais de voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência, aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivos de serviço, aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa e aos trabalhadores de turno que por força do horário estejam de folga no dia da votação.

## Artigo 3.º

### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido pela comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos, um dos quais será o presidente e dois vogais.

#### Artigo 4.º

##### **Caderno eleitoral**

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

#### Artigo 5.º

##### **Convocatória da eleição**

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE, com uma antecedência mínima de 20 dias sobre a respectiva data.

2 — Deve mencionar expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — É afixada nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública.

#### Artigo 6.º

##### **Candidaturas**

1 — Podem ser apresentados projectos de candidatura à eleição, listas de trabalhadores da empresa desde que subscritas por 100 ou 10% dos trabalhadores da empresa com capacidade eleitoral.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas serão apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

4 — A apresentação consiste na entrega do projecto à CE, acompanhada de uma declaração subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

5 — A CE entregará aos representantes um recibo com data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 7.º

##### **Rejeição de candidaturas**

1 — A CE rejeitará 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 cinco dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas.

3 — As irregularidades e violações detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de três dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem com irregularidades e a violar a legalidade, serão definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 8.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 próprios, a aceitação das candidaturas.

2 — As candidaturas aceites serão 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 9.º

##### **Local e horário da votação**

1 — A votação realizar-se-á nas instalações da empresa.

2 — A votação decorrerá no dia marcado entre as 7 horas e 30 minutos e as 18 horas e 30 minutos.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 10.º

##### **Mesas de voto**

1 — As mesas de voto serão colocadas nos seguintes locais:

- a) Na portaria norte;
- b) Na portada poente;
- c) Escritórios de Lisboa.

2 — Em cada uma das mesas de voto, votarão os trabalhadores nelas inscritos, de acordo com o respectivo caderno eleitoral, que será publicado juntamente com este regulamento.

a) Deverão os trabalhadores consultar os cadernos eleitorais, a fim de tomarem conhecimento da mesa onde poderão exercer o seu direito de voto.

3 — As mesas de voto serão compostas por um presidente e dois vogais.

4 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto da mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar as operações do acto eleitoral.

#### Artigo 11.º

##### **Boletins de voto**

1 — O voto é expresso em boletins de forma rectangular e com as dimensões para neles figurarem todas as candidaturas, em papel liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.

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

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

5 — Os trabalhadores que têm o direito de votar por correspondência deverão solicitar em tempo útil os boletins de voto à CE.

## Artigo 12.º

### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir o 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.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinalará com uma cruz o quadrado correspondente em que vota, dobrará os boletins de voto em quatro e entrega-os ao presidente da mesa, que os introduzirá 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 será assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — Os votantes serão identificados pelo cartão da empresa, pelo bilhete de identidade ou ainda pelos elementos da mesa de voto.

## Artigo 13.º

### Votos por correspondência

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

2 — A remessa é feita por carta registada, ou por correio interno, em envelope autenticado e fornecido pela CE com a indicação do nome do remetente, dirigida à mesma, e só por esta deve ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobrará os boletins em quatro, introduzindo-os num envelope, que fechará, assinalando com os dizeres «Voto por correspondência», introduzindo-o depois no envelope previamente fornecido (conforme o já mencionado no número anterior).

4 — No final do acto eleitoral, os elementos da mesa procederão à abertura do envelope exterior, registam em seguida, no registo de presenças, o nome do tra-

balhador com a menção voto por correspondência e finalmente abrem o segundo envelope e este é depositado na urna pelo presidente da mesa.

## Artigo 14.º

### Valor dos votos

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

2 — Considera-se o 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;
- c) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma candidatura que tenha desistido do acto eleitoral.

3 — Não se considerará voto nulo aquele em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considerar-se-á ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chegar ao seu destino nas condições previstas no artigo 13.º

## Artigo 15.º

### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final serão feitos em local da empresa a designar pela CE e serão públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto será lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, será 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 será afixada nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, durante o prazo de 15 dias a contar do respectivo apuramento.

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

5 — A CE lavrará uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2 deste artigo.

6 — A CE, seguidamente, proclamará os eleitos.

## Artigo 16.º

### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento dos votos, a proclamação, a relação dos eleitos

e uma cópia da acta de apuramento global serão afixadas nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE enviará ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Exemplar dos estatutos aprovados para a Comissão de Trabalhadores;
- b) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, arquivo de identificação e data de emissão;
- c) Cópia da acta de apuramento global e registo de presenças.

### Artigo 17.º

#### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto poderá impugnar a eleição, com fundamento em violação da

lei ou deste regulamento, perante o representante do Ministério Público da área da empresa, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas de que dispuser.

2 — O prazo para impugnação será de 15 dias a contar da data de publicação dos resultados.

3 — 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 referido no n.º 1 deste artigo.

4 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnante.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 14 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 113/2000, a fl. 27 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### Comissão de Trabalhadores da SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A. — Eleição em 9 de Outubro de 2000 para o mandato de três anos

Efectivos:

Nome	Número	Função	Bilhete de identidade
Henrique Manuel Freitas de Almeida . . . . .	176.7	Op. de processo . . . . .	N.º 4251238, de 10 de Novembro de 1995, de Coimbra.
Manuel Marques Mendes Duarte . . . . .	190.2	Op. de processo . . . . .	N.º 4133001, de 20 de Março de 1981, de Lisboa.
João Carlos Bento Patrão . . . . .	237.2	Analista de lab. . . . .	N.º 8269745, de 20 de Setembro de 1999, de Coimbra.
Alberto Marques Ferraz Limede . . . . .	262.3	Op. de processo . . . . .	N.º 5203074, de 23 de Agosto de 1979, de Lisboa.
Carlos Alberto Monteiro Lontro . . . . .	284.4	Tec. cont. e pot. . . . .	N.º 8182609, de 22 de Julho de 1993, de Lisboa.
Carlos Augusto Alves de Carvalho . . . . .	541.0	Escriturário . . . . .	N.º 6358144, de 27 de Novembro de 1992, de Lisboa.
Joaquim Manuel Coelho Botijo . . . . .	837.1	Op. de processo . . . . .	N.º 4446935, de 3 de Setembro de 1987, de Lisboa.

Suplentes:

Nome	Número	Função	Bilhete de identidade
José Eduardo da Silva Afonso . . . . .	727.7	Op. de processo . . . . .	N.º 7621113, de 16 de Janeiro de 1998, de Coimbra.
José Fernando Jorge Rocha . . . . .	1064.2	Op. de processo . . . . .	N.º 7697264, de 14 de Novembro de 1995, de Coimbra.
João Manuel Henriques Borges . . . . .	178.3	Op. de processo . . . . .	N.º 6425236, de 18 de Setembro de 1995, de Coimbra.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 4 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 114/2000, a fl. 27 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da LEPE — Empresa Portuguesa de Embalagens, S. A., eleição em 31 de Outubro de 2000, para o biénio de 2000-2002.**

**Efectivos:**

Maria dos Anjos Rebola da Costa, bilhete de identidade n.º 2535307, do Arquivo de Identificação de Lisboa, emitido em 27 de Setembro de 1991.

Mateus Rosa Cordas, bilhete de identidade n.º 1203399, do Arquivo de Identificação de Lisboa, emitido em 4 de Janeiro de 1994.

Rui Vendeirinho Vieira, bilhete de identidade n.º 6481232, do Arquivo de Identificação de Lisboa, emitido em 12 de Janeiro de 1998.

**Suplentes:**

Manuel dos Anjos Alves Martins, bilhete de identidade n.º 3883233, do Arquivo de Identificação de Lisboa, emitido em 30 de Abril de 1997.

Isabel Maria Gregório da Silva, bilhete de identidade n.º 7323324, do Arquivo de Identificação de Leiria, emitido em 16 de Junho de 1998.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 14 de Novembro de 2000, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 112/2000, a fl. 27 do livro n.º 1.