

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 35

1.ª SÉRIE

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

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.	LISBOA	VOL. 45	N.º 35	p. 2209-2264	22-SET-1978
-----------------	--------	---------	--------	--------------	-------------

## INDICE

### Regulamentação do trabalho:

Pág.

#### Despachos/portarias:

- Redução do horário de trabalho do CCT entre a Assoc. dos Grossistas de Drogas e Produtos Químicos e Farmacêuticos do Sul, Groquifar, e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e outros ..... 2211
- Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. de panificação ..... 2211

#### Portarias de regulamentação de trabalho:

- PRT para os empregados de escritório e correlativos — Aplicação às pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública ..... 2212

#### Portarias de extensão:

- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Agentes Transitários e os Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém ..... 2212
- Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem do Sul e outros e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul ..... 2213

#### Convenções colectivas de trabalho:

- Acordo de adesão entre os Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses ..... 2213
- ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca ..... 2213
- ACT entre a Electricidade de Portugal, E. P. — EDP e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Rectificação ..... 2238

### Organizações do trabalho:

#### Sindicatos — Estatutos:

##### Constituição:

- União dos Sind. das Caldas da Rainha ..... 2239
- União dos Sind. do Barreiro e Moita ..... 2244

<b>Alterações:</b>		Pág
— Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional .....		2249
— Metalúrgicos do Dist. de Setúbal .....		2254
<b>Associações patronais — Estatutos:</b>		
<b>Alterações:</b>		
— Mestres Proprietários de Pesca Artesanal da Zona Norte .....		2264
— Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais — I. A. C. A. ....		2264

**SIGLAS**

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.

**ABREVIATURAS**

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

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**Redução do horário de trabalho do CCT entre a Assoc. dos Grossistas de Drogas e Produtos Químicos e Farmacêuticos do Sul, Groquifar, e a Feder. Nacional dos Sind. dos Trabalhadores do Comércio e outros.**

O contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Grossistas de Drogas e Produtos Químicos e Farmacêuticos do Sul, Groquifar, e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outros fixa no n.º 1 da cláusula 13.ª o período semanal de trabalho de quarenta horas, reduzindo de quatro horas o horário anterior contratualmente em vigor.

Atendendo, por um lado, a que a redução operada foi livremente acordada pelas partes;

Atendendo, por outro lado, a que a mesma redução consagra, afinal, o praticado já por algumas empresas:

Autorizo, ao abrigo do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 505/74, de 1 de Outubro, a redução da duração de trabalho prevista na cláusula 13.ª, n.º 1, do CCT acima indicado.

Ministério do Trabalho, 14 de Setembro de 1978. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *José Acácio Dimas de Lacerda*.

### **Constituição de uma CT para a elaboração dos estudos preparatórios de uma PRT para a ind. de panificação**

Em 10 de Maio de 1978, a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Panificação, Produtos Alimentares e Afins apresentou às associações patronais do sector uma proposta de revisão relativa à regulamentação colectiva de trabalho em vigor.

Por diversos motivos, não chegaram a ser encetadas negociações directas entre as partes interessadas, tendo a Federação de Sindicatos, por este facto, solicitado ao Ministério do Trabalho, nos termos da legislação aplicável, a realização da tentativa de conciliação que decorreu sob a égide dos serviços competentes para o efeito.

No entanto, não foi possível estabelecer uma plataforma de acordo no que respeita à matéria controvertida, não obstante as diligências efectuadas nesse sentido.

Nestes termos:

Considerando que não foi possível às partes o estabelecimento de uma plataforma de acordo sobre várias matérias;

Considerando a inexistência de consenso no recurso à mediação ou à arbitragem como forma de superar o *impasse* surgido no processo negocial;

Considerando o tempo decorrido desde o início do presente processo e a necessidade de actualizar o estatuto jus-laboral dos trabalhadores do sector;

Considerando que, deste modo, estão preenchidas as condições previstas na alínea c) do n.º 1 do ar-

tigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção do Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro;

Ouvidos os Ministérios interessados:

Determino, ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 21.º do regime jurídico das relações colectivas de trabalho:

1 — A constituição de uma comissão técnica encarregada de elaborar os estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para a indústria de panificação.

2 — A comissão técnica terá a seguinte composição:

Um representante do Ministério do Trabalho, que presidirá;

Um representante do Ministério das Finanças e do Plano;

Um representante do Ministério do Comércio e Turismo;

Dois representantes das associações sindicais;

Dois representantes das associações patronais.

Ministério do Trabalho, 14 de Setembro de 1978. —  
O Secretário de Estado do Trabalho, *José Acácio Dimas de Lacerda*.

# PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO

## PRT para empregados de escritório e correlativos — Aplicação às pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública

A portaria de regulamentação de trabalho para empregados de escritório e correlativos, publicada no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 21, de 15 de Novembro de 1976, prevê a sua aplicação futura às entidades patronais que sejam pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública.

No sentido de dar execução a esta previsão, foram realizadas várias diligências, cujo termo veio a ser precedido da publicação da nova tabela de remunerações mínimas, no âmbito da revisão da portaria de regulamentação de trabalho de 1976.

Assim, foi considerado dever substituir-se a aplicação da anterior portaria pela imediata aplicação da actual tabela de remunerações mínimas.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro da Administração Interna e pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Cultura, da Juventude e Desportos e do Trabalho, ao abrigo do disposto no artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, o seguinte:

1 — As relações de trabalho entre entidades patronais que sejam pessoas colectivas de direito pri-

vado e utilidade pública e os trabalhadores ao seu serviço ficam abrangidas pela portaria de regulamentação de trabalho para empregados de escritório e correlativos, publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1978.

2 — Apenas se compreendem no número anterior as pessoas colectivas de direito privado e utilidade pública cuja actividade se integra no âmbito de competência dos membros do Governo subscritores.

Ministérios das Finanças e do Plano, da Administração Interna, da Educação e Cultura e do Trabalho, 26 de Julho de 1978. — O Ministro da Administração Interna, *Jaime José Matos da Gama*. — O Secretário de Estado do Planeamento, *José Manuel Gonçalves Serrão*. — O Secretário de Estado da Cultura, *António Heriando Marques Ribeiro Reis*. — O Secretário de Estado da Juventude e Desportos, *Joaquim Manuel Barros de Sousa*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### Aviso para PE do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Agentes Transitários e os Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém.

Nos termos do n.º 4 e para os efeitos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa dos Agentes Transitários e os Sindicatos dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca e Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série,

n.º 48/77, de 29 de Dezembro, às demais entidades patronais do mesmo sector não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam actividade na área de aplicação da convenção em território continental e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos signatários e ao serviço de empresas inscritas na associação patronal outorgante.

**Aviso para PE do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Moagem do Sul e outros e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Químicas do Centro, Sul e Ilhas Adjacentes e Moagens do Centro e Sul**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão da convenção colectiva de trabalho celebrada entre as associações mencionadas em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 1978, a todas as entidades patronais que nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro exerçam as actividades económicas abrangidas pela convenção (moagem, descasque de arroz, alimentos compostos e massas alimentícias) e aos trabalhadores ao seu ser-

viço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores não inscritos no Sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 5 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **Acordo de adesão entre os Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sind. Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses**

#### **Acordo de adesão**

Caminhos de Ferro Portugueses, E. P., e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses acordam em tornar extensivo aos trabalhadores ao serviço da primeira outorgante que sejam associados do segundo outorgante o Acordo Colectivo de Trabalho para os Caminhos de Ferro Portugueses, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (46), 15, 1.ª série, de 22 de Abril de 1978, a que o segundo outorgante adere nos termos do

artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro.

Lisboa, 22 de Agosto de 1978.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Conselho de Gerência dos Caminhos de Ferro Portugueses — E. P.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 20 de Setembro de 1978, a fl. 93 do livro n.º 1, com o n.º 146, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### **ACT entre empresas e agências de navegação aérea e o Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência do acordo.**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **(Âmbito)**

O presente acordo obriga as empresas e agências de navegação aérea autorizadas a explorar a indústria de comunicações aéreas no continente, Açores e Madeira, suas filiais e sucursais, adiante designadas por «companhias» e os trabalhadores que nelas tra-

balham ou venham a trabalhar, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **(Vigência)**

1 — A presente revisão entrará em vigor no dia 1 de Janeiro de 1977 e, depois de publicada, substituirá automaticamente a matéria respectiva do acordo colectivo de trabalho homologado em 2 de Agosto de 1975.

2 — O presente acordo é válido por dezoito meses e sucessivamente prorrogável por iguais períodos se não for denunciado, por qualquer das partes contratantes, nos noventa dias anteriores ao termo de um dos períodos de vigência.

- a) A denúncia, nos termos do n.º 2, terá por fim rever o acordo, aperfeiçoá-lo ou ajustá-lo à eventual modificação das condições vigentes à data da sua celebração;
- b) Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este acordo colectivo ser alterado por acordo entre as partes contratantes;
- c) Em ambos os casos, enquanto não ocontrar em vigor o novo texto, continuará válido aquele que se pretende actualizar ou alterar.

3 — A contraproposta será apresentada até quarenta e cinco dias após a recepção da proposta de revisão.

## CAPÍTULO II

### Categorias

#### Cláusula 3.ª

##### (Categorias e funções)

1 — As categorias profissionais dos empregados abrangidos por este acordo e respectivas funções são as seguintes:

- a) *Chefe de divisão.* — O trabalhador que, em ligação com o representante e/ou a sede, supervisiona o trabalho de um número de trabalhadores, entre os quais poderá haver um chefe de repartição e um chefe de secção;
- b) *Chefe de repartição ou de serviços.* — O trabalhador que, em ligação directa com o chefe de divisão, se o houver, supervisiona o trabalho de um número de trabalhadores, entre os quais poderá haver um chefe de secção;
- c) *Chefe de secção.* — O trabalhador que dirige o trabalho de supervisores e oficiais dentro da mesma secção;
- d) *Supervisor.* — O trabalhador que, desempenhando as funções indicadas no quadro de equivalências, dirige um grupo de oficiais dentro da mesma secção;
- e) *Oficial.* — Trabalhador que executa todos os trabalhos comerciais, técnicos ou administrativos;
- f) *Praticante.* — O trabalhador que está em estágio para exercer o lugar de terceiro-oficial;
- g) *Telefonista.* — O trabalhador que geralmente opera com a central telefónica;
- h) *Motorista.* — Trabalhador que, devidamente habilitado com carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de viaturas ligeiras e/ou pesadas para trans-

porte de passageiros, tripulantes, bagagem, correio ou carga em serviço externo e outras operações inerentes ao mesmo transporte, excepto a manutenção de viaturas;

- i) *Chefe de operadores de máquinas de rampa.* — O trabalhador que chefia os operadores de máquina de rampa;
- j) *Operador de máquinas de rampa.* — O trabalhador que tem por atribuição a recepção, entrega, transporte, carga e descarga de bagagens, carga e correio, utilizando meios manuais ou mecânicos especializados, como contentores, transportadores, tractores e gruas, bem como encostar escadas de passageiros;
- l) *Servente.* — O trabalhador que tem a seu cargo a limpeza de oficinas e aviões;
- m) *Primeiro-auxiliar de serviços (contínuo).* — O trabalhador que geralmente efectua os serviços gerais de expediente e outros, tais como a distribuição e entrega de toda e qualquer correspondência, auxiliar o serviço de arquivo, expediente e malas internas e externas, anunciar visitas, fazer o serviço de estafeta e/ou outros análogos, prestar serviço com máquinas fotocopiadoras, endereçadoras e outras similares;
- n) *Segundo-auxiliar de serviços (paquete).* — O trabalhador, com menos de 18 anos, que executa as funções de primeiro-auxiliar de de serviços;
- o) *Porteiro/guarda.* — O trabalhador que recebe e orienta visitas, vigia as entradas e saídas destas, recebe correspondência ou outros serviços destinados à companhia ou, tendo funções de vigilante, guarda as instalações da companhia;
- p) *Chefe de mecânicos.* — O trabalhador que chefia o trabalho de grupos de mecânicos;
- q) *Chefe de grupo de mecânicos.* — O trabalhador que dirige o trabalho de um grupo de mecânicos;
- r) *Primeiro-mecânico, segundo-mecânico e terceiro-mecânico.* — O trabalhador que executa todos os trabalhos de manutenção de aviões e/ou equipamento de terra;
- s) *Ajudante de mecânico.* — O trabalhador que auxilia os mecânicos.

§ 1.º As companhias poderão adoptar designações diferentes das enumeradas desde que, para efeitos de composição dos quadros, utilizem uma das categorias previstas neste acordo, em correspondência com as funções que desempenham.

§ 2.º A categoria de chefe de divisão manter-se-á apenas para os trabalhadores já classificados como tal.

2 — A equivalência entre as funções desempenhadas e as categorias em que os trabalhadores devem ser classificados resultará da aplicação do quadro de equivalências seguinte.

### Quadro de equivalências

Funções internas	Equivalências sindicais
Chefe de serviços administrativos .....	Chefe de divisão
Director comercial .....	Chefe de repartição.
Chefe de escala .....	
Chefe de contabilidade .....	
Técnico de contas .....	
Chefe de agência (passagens/carga) ...	Chefe de secção.
Chefe de tráfego .....	
Chefe de despacho de voos .....	
Chefe de operações .....	
Chefe de commissariado .....	
Chefe de contabilidade (não técnico de contas) .....	
Chefe de mecânicos .....	
Chefe de relações públicas .....	Supervisor.
Chefe de promoção de vendas .....	
Chefe de balcão (passagens ou carga) ...	
Chefe de reservas .....	
Despachante de voo .....	
Chefe de grupo de mecânicos de avião	
Chefe de turno .....	
Caixa .....	Primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial.
Despachante de tráfego .....	
Despachante de carga .....	
Despachante de operações .....	
Agente de reservas/passagens .....	
Despachante de commissariado .....	
Empregado de contabilidade .....	
Fiel de economato .....	
Promotor de vendas .....	
Representante de relações públicas .....	
Secretária .....	
Teletipista .....	
Mecânico de avião ou equipamento de terra .....	
Ajudante de mecânico .....	Ajudante de mecânico.
Manutenção de aviões e equipamento de terra .....	

## CAPÍTULO III

### Admissão

#### SECÇÃO I

#### Condições gerais

#### Cláusula 4.ª

##### (Carta de admissão)

1 — A entrada ao serviço tem lugar mediante carta de admissão dirigida pela companhia ao interessado, com cópia para o Sindicato.

2 — A carta de admissão conterá as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste acordo colectivo de trabalho:

- Data de início do trabalho;
- Local da prestação do trabalho;

- Categoria;
- Ordenado inicial e outras regalias suplementares;
- Existência ou inexistência de período experimental e, no primeiro caso, a sua duração;
- Prazo do contrato e nome do trabalhador ausente, se se tratar de contrato ao abrigo da cláusula 11.ª;
- Outras condições contratuais.

#### Cláusula 5.ª

##### (Prioridades)

1 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 21.ª, sempre que as companhias tenham que admitir trabalhadores para o quadro permanente, obrigam-se a respeitar a seguinte ordem de prioridades:

- Trabalhadores do quadro da companhia que preencham as condições exigidas pela companhia;
- Trabalhadores contratados a prazo que preencham as condições exigidas pela companhia;
- Trabalhadores inscritos no cadastro de desempregados do Sindicato que preencham as condições exigidas pela companhia.

2 — As companhias poderão proceder livremente à admissão de trabalhadores:

- Quando não existam trabalhadores nas condições referidas no n.º 1;
- Quando se trata de preencher lugares de reconhecida confiança da direcção da companhia.

3 — Em relação a qualquer admissão será auscultada, previamente, a opinião do delegado sindical.

4 — Para os efeitos referidos no n.º 1, alínea c), o Sindicato remeterá à companhia, logo que seja consultado para o efeito, uma lista de trabalhadores desempregados que preencham os requisitos razoavelmente exigíveis para o desempenho do cargo e, em relação a cada um deles, as seguintes indicações: nome, idade, morada, telefone, habilitações literárias e profissionais e experiência profissional.

5 — No caso de a admissão se concretizar contra o disposto nos números anteriores, a companhia obriga-se a indemnizar o trabalhador que o Sindicato considerar preterido, com uma importância calculada sobre o vencimento a pagar ao trabalhador efectivamente admitido, no montante de seis meses desse vencimento.

#### SECÇÃO II

#### Condições especiais

#### Cláusula 6.ª

##### (Idades mínimas)

As idades mínimas de admissão nos quadros de pessoal são as seguintes:

- Terceiro-oficial, 18 anos;
- Primeiro-auxiliar de serviços, 18 anos;

Segundo-auxiliar de serviços, 16 anos;  
Porteiro/guarda, 18 anos;  
Servente, 18 anos;  
Ajudante de mecânico, 18 anos.

#### Cláusula 7.ª

##### (Categoria mínima)

A admissão dos trabalhadores no quadro do pessoal para funções de escritório não poderá fazer-se em categoria inferior à de praticante.

#### Cláusula 8.ª

##### (Período experimental)

1 — O período experimental terá a duração de dois meses para os trabalhadores que já tenham desempenhado as mesmas funções em qualquer empresa de navegação aérea.

2 — O período experimental terá a duração de três meses para os trabalhadores sem qualquer experiência.

3 — O período experimental dos trabalhadores contratados a prazo será de quinze dias, salvo se, por escrito, for convencionada a sua inexistência.

#### Cláusula 9.ª

##### (Pessoal estrangeiro)

1 — O pessoal estrangeiro será apenas colocado em cargos de direcção e em serviços técnicos para os quais não haja pessoal português habilitado.

2 — O pessoal estrangeiro irá sendo substituído à medida que o pessoal português vá sendo considerado apto a desempenhar esses serviços, cabendo às companhias a preparação de pessoal português.

3 — A estas admissões é aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 5 da cláusula 5.ª

4 — Aos estrangeiros que exerçam funções de director-geral da companhia, por mandato conferido pelas empresas que representam em Portugal, não se aplicam as regras dos números anteriores.

#### Cláusula 10.ª

##### (Contratos a prazo ou eventuais)

1 — É permitida a celebração de contratos de trabalho a prazo, desde que este seja certo.

2 — Só poderão celebrar-se contratos por prazo inferior a seis meses quando se verifique a natureza transitória do trabalho a prestar, designadamente quando se trate de um serviço determinado ou de uma tarefa concretamente definida.

3 — Nos casos previstos no número anterior deverá constar igualmente a indicação, tão precisa quanto possível, do serviço ou tarefa a que a prestação do trabalho se destina.

4 — Na falta ou insuficiência da justificação a que se referem os números anteriores, o contrato considerará-se celebrado pelo prazo de seis meses.

5 — A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem prazo.

#### Cláusula 11.ª

##### (Conversão e substituição)

1 — A falta de indicação do prazo, a sua incerteza e a ausência de forma escrita ou de qualquer um dos elementos referidos no n.º 2 da cláusula 4.ª determinam que o contrato passe a considerar-se sem prazo.

2 — O contrato passará igualmente a considerar-se sem prazo se, até oito dias antes do termo do período de vigência ou da sua prorrogação, a companhia não avisar o trabalhador, por escrito, da vontade de o não prorrogar.

3 — Quando o mesmo trabalhador esteja ao serviço da companhia em prestação de contrato a prazo, será considerado como contrato sem prazo no caso de ultrapassar seis meses de serviço contínuo.

4 — O disposto no n.º 3 não se aplica aos trabalhadores contratados em substituição de trabalhadores ausentes por motivo de prestação de serviço militar obrigatório, doença, acidente ou outro motivo justificado e que tenham o lugar garantido nos termos da cláusula 91.ª

#### Cláusula 12.ª

##### (Antiguidade)

Em qualquer das situações previstas nas cláusulas anteriores, a antiguidade contar-se-á desde o início da prestação do trabalho.

#### Cláusula 13.ª

##### (Cessação dos contratos a prazo)

A cessação dos contratos a prazo obedecerá ao disposto no capítulo X.

#### Cláusula 14.ª

##### (Regime)

O regime previsto neste acordo aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a prazo, com excepção das disposições expressamente excluídas.

## CAPÍTULO IV

### Quadro e acessos

#### Cláusula 15.ª

##### (Mapas)

1 — As companhias obrigam-se a remeter ao Sindicato, até ao dia 30 de Abril de cada ano, os mapas



organizados por estabelecimentos, de que constem, em relação a cada trabalhador:

- a) Nome, número de sócio do Sindicato e número de beneficiário da caixa de previdência;
- b) Datas de nascimento, admissão e última promoção;
- c) Habilitações escolares;
- d) Categoria;
- e) Ordenado base, diuturnidades, subsídios, horas extraordinárias e quaisquer outras remunerações;
- f) Diferenças salariais e retroactivos;
- g) Quotização para o Sindicato;
- h) Número médio de trabalhadores ao serviço no mês anterior ao envio.

2 — As companhias obrigam-se a remeter ao Sindicato, até ao dia 30 de cada mês, as alterações ao mapa referido no n.º 1.

#### Cláusula 16.ª

##### (Organização de quadros)

1 — Na organização do quadro de pessoal considerar-se-ão os seguintes serviços, que poderão estar localizados no aeroporto ou na cidade:

- a) *Serviço de horário regular* — direcção, secretaria, contencioso, publicidade, contabilidade, tesouraria, contribuições, impostos e telefones;
- b) *Serviços de horário irregular* — reservas, vendas de passagens e carga, promoção de vendas, comunicações, aduaneira, operações, tráfego e carga, comissariado, transportes, armazéns, manutenção e motoristas.

2 — Os trabalhadores não poderão acumular funções quer em serviços quer em secções diferentes nem desempenhar funções alternadamente na cidade e no aeroporto, com excepção, para este último caso, do representante das relações públicas.

#### Cláusula 17.ª

##### (Data da alteração da situação profissional)

Todas as alterações da situação profissional dos trabalhadores resultantes, designadamente, de promoção ou transferência produzirão os seus efeitos:

- a) A partir do primeiro dia do mês em curso, se o facto que lhe deu origem ocorrer até ao dia 15, inclusive;
- b) A partir do primeiro dia do mês seguinte, se o facto que lhe deu origem ocorrer após o dia 15.

#### Cláusula 18.ª

##### (Densidade)

1 — Os primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial serão classificados pelas companhias nas proporções mínimas do quadro anexo.

2 — A existência de chefes de secção é obrigatória nas secções constituídas por cinco ou mais oficiais.

3 — A existência de supervisores é obrigatória nas secções constituídas por três ou mais oficiais.

4 — Para efeitos de densidades, o número de supervisores contará como se fossem primeiros-oficiais para o total destes.

#### Cláusula 19.ª

##### (Promoções facultativas)

1 — Sempre que procedam a promoções facultativas, as companhias valorizarão os seguintes requisitos, pela ordem indicada:

- a) Competência e zelo profissional;
- b) Antiguidade.

2 — As promoções facultativas serão obrigatoriamente comunicadas ao Sindicato pelo representante titular da companhia.

#### Cláusula 20.ª

##### (Promoções automáticas)

1 — Os praticantes serão promovidos, obrigatoriamente, a terceiros-oficiais quando completarem um ano de antiguidade naquela categoria, desde que ao serviço da mesma companhia.

2 — Os segundos-auxiliares de serviço serão promovidos, obrigatoriamente, a primeiros-auxiliares de serviço logo que completarem 18 anos de idade.

#### Cláusula 21.ª

##### (Preenchimento de vagas)

As vagas nas categorias de chefe de secção, supervisor, primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial serão preenchidas por trabalhadores das categorias inferiores, após auscultação do delegado sindical.

§ único. A promoção a chefe de secção, nos termos desta cláusula, será condicional durante os primeiros sessenta dias, sendo garantido ao trabalhador promovido o seu regresso à situação anterior, a seu pedido ou se a companhia entender que não revelou aptidão para o desempenho das novas funções.

## CAPÍTULO V

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### SECÇÃO I

##### Condições da prestação do trabalho

#### Cláusula 22.ª

##### (Transferência para função diversa)

1 — As companhias só poderão transferir os trabalhadores para função diversa, por comum acordo

reduzido a escrito, quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem prejuízo da sua situação profissional.

2—A transferência do trabalhador determinará que seja classificado, na nova secção, na categoria a que corresponde ordenado igual ou superior àquele que vinha recebendo.

3—A transferência do trabalhador será condicional durante quarenta e cinco dias, sendo-lhe garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

#### Cláusula 23.ª

##### (Transferências)

1—Os trabalhadores podem ser transferidos dentro do mesmo estabelecimento sem prejuízo de categoria e remuneração.

2—Os trabalhadores só podem ser transferidos do estabelecimento onde exercem a sua função, ainda que afectos à mesma secção ou às mesmas funções, por mútuo acordo reduzido a escrito.

3—No caso do número anterior, não havendo acordo, o trabalhador poderá rescindir o contrato, recebendo, nesse caso, a indemnização prevista na cláusula 115.ª, salvo se a companhia provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4—Os trabalhadores transferidos, por acordo escrito, terão direito ao pagamento das despesas directamente impostas pela transferência, assim como aos acréscimos de retribuição necessários a evitar qualquer prejuízo económico devidamente comprovado pelo trabalhador.

#### Cláusula 24.ª

##### (Desempenho de função diferente)

1—Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.ª, n.º 2, 22.ª e 23.ª, as companhias poderão encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços diferentes dos que estão desempenhando, quando tal mudança, imposta pelo interesse da companhia, não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da situação profissional do trabalhador.

2—Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a ele.

#### Cláusula 25.ª

##### (Proibição de acordos entre companhias)

1—São proibidos acordos entre companhias no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

2—O trabalhador cuja admissão for recusada, com fundamento real ou declarado, naquele acordo,

tem direito a uma indemnização calculada sobre o vencimento a pagar ao trabalhador efectivamente admitido, no montante de seis meses desse vencimento, ficando solidariamente responsáveis as companhias intervenientes no acordo.

#### Cláusula 26.ª

##### (Prescrição e prova de créditos)

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

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

#### Cláusula 27.ª

##### (Privilégios creditórios)

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da sua violação ou cessação gozam do privilégio consignado na lei civil.

#### Cláusula 28.ª

##### (Proibição de despedimentos)

Para além dos casos, previstos neste ACT, de mútuo acordo, caducidade, justa causa, denúncia do trabalhador e despedimento colectivo, as companhias não podem proceder a despedimentos sem justa causa, individuais ou colectivos, que, por consequência, serão nulos e de nenhum efeito.

#### Cláusula 29.ª

##### (Garantias dos trabalhadores)

1—É proibido às companhias:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, próprias ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de categoria profissional mais elevada, por período inferior a seis meses, retomar as funções próprias;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este, após ter substituído outro de categoria mais elevada, por período inferior a um ano, regressar à categoria anterior;
- e) Transferir o trabalhador de local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 23.ª;

- f) Transferir o trabalhador para função diversa, contra o disposto na cláusula 22.ª;
- g) Obrigar o trabalhador a acumular o desempenho de funções quer em serviços quer em secções diferentes ou a desenvolver a sua actividade alternadamente no aeroporto ou na cidade, contra o disposto na cláusula 16.ª, n.º 2;
- h) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias àquelas a que os mesmos estão vinculados por força do contrato e que correspondem às suas habilitações e categoria;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- j) Opor-se ao exercício das funções de dirigentes, delegados sindicais e membros de comissões nos locais de trabalho e ainda que dentro do período normal de trabalho;
- k) Opor-se à distribuição nos locais de trabalho, pelas pessoas referidas na alínea anterior, de textos, convocatórias ou comunicados emanados das organizações sindicais, mas sem prejuízo para a laboração normal da companhia;
- l) Opor-se a que se efectuem reuniões de trabalhadores, nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes e, com a antecedência mínima de um dia, seja comunicado à companhia a data, hora e local em que se realizam;
- m) Opor-se a que se efectuem reuniões no local de trabalho fora do horário normal, desde que não seja afectada a laboração dos trabalhadores do horário C ou o trabalho extraordinário que esteja sendo efectuado;
- n) Opor-se à prática pelo trabalhador de actos necessários e inadiáveis, ao exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores.

2 — A prática pelas companhias de qualquer acto, em contravenção com o disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato, por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste acordo.

#### Cláusula 30.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Executar os serviços que lhes forem confiados, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- b) Cumprir as ordens e directivas da companhia e dos superiores hierárquicos proferidas dentro dos limites do respectivo poder de

direcção, em tudo quanto não se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- c) Observar os regulamentos internos conformes a este acordo e à lei;
- d) Guardar segredo profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar nos locais de trabalho, nomeadamente nas relações com camaradas e clientes;
- f) Guardar lealdade à companhia;
- g) Desempenhar-se, na medida do possível, do serviço dos colegas que se encontrem doentes ou no gozo de férias;
- h) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas deste acordo.

#### Cláusula 31.ª

##### (Deveres das companhias)

1 — São deveres das companhias:

- a) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;
- b) Facultar, por mútuo acordo, horários compatíveis aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros desde que, quanto a estes últimos, haja uma manifesta utilidade para a sua formação profissional;
- c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança, de acordo com a lei e de molde a que, progressivamente, sejam criadas as condições estabelecidas no regulamento anexo;
- d) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os que estiverem sob as suas ordens;
- e) Passar ao trabalhador no momento da cessação do contrato ou sempre que o solicite, certificado de que constem a antiguidade, categoria e funções desempenhadas, bem como quaisquer outras referências, desde que estas últimas sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- f) Prestar ao Sindicato e delegados sindicais, quando solicitadas, todas as informações respeitantes à organização e disciplina, no tocante às condições de trabalho e ao cumprimento das leis do trabalho e deste acordo;
- g) Preencher, para remessa ao Sindicato, os mapas referidos na cláusula 15.ª;
- h) Cobrar e remeter mensalmente ao Sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale do correio;
- i) Fornecer aos trabalhadores todos os artigos necessários à sua segurança e protecção pessoal quando exerçam actividades que envolvam risco especial, tais como actividades de rampa, carga, descarga, oficinas e transporte;
- j) Facultar aos trabalhadores com funções sindicais local apropriado, no interior da empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações e informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores;

- 1) Pôr à disposição dos delegados sindicais uma sala apropriada ao exercício das suas funções sempre que estes o requeiram.

## SECÇÃO II

### Ação disciplinar

#### Cláusula 32.ª

##### (Poder disciplinar)

1 — A companhia tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido, directamente, pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela.

#### Cláusula 33.ª

##### (Caducidade)

O processo disciplinar caduca no prazo de trinta dias a contar daquele em que se realizou a infracção ou em que a companhia ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento dessa infracção.

#### Cláusula 34.ª

##### (Exigência, início e termo do processo disciplinar)

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

2 — O processo disciplinar terá de ficar concluído no prazo de trinta dias, salvo se:

- a) No interesse exclusivo da defesa do trabalhador se tornar necessária uma prorrogação de vinte dias, ou quando este tenha utilizado a faculdade conferida na cláusula 35.ª, n.º 1, alínea e);
- b) A título excepcional, quando se verifiquem situações de extrema gravidade, o prazo de trinta dias será prorrogado por um período a acordar entre a companhia e o sindicato, devendo ambos reunir dentro dos cinco dias seguintes à apresentação do pedido de prorrogação.

3 — A suspensão preventiva não pode iniciar-se antes da apresentação da nota de culpa.

#### Cláusula 35.ª

##### (Tramitação)

1 — Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do arguido, através de nota de culpa, de que conste a advertência de que deve indicar testemunhas e requerer diligências de prova;

- b) A nota de culpa será entregue ao arguido, pessoalmente, dando-lhe recebido no original;

- c) Se o arguido não se encontrar ao serviço, a nota de culpa ser-lhe-á remetida por carta registada, com aviso de recepção, dirigida à sua residência habitual, com cópia ao delegado sindical ou sindicato, pela ordem indicada;

- d) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias;

- e) O prazo referido na alínea anterior poderá ser prorrogado por uma só vez por mais trinta dias, desde que o trabalhador, no prazo inicial de dez dias, faça a prova do seu impedimento;

- f) No prazo da defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, que não poderão exceder o número de dez, e requererá as diligências de prova que entender necessárias.

2 — Quando o processo estiver completo será presente, conforme os casos, a comissão sindical, ou ao delegado sindical, nas companhias em que houver e pela indicada ordem de preferência, ou ao sindicato, nas empresas em que não existir qualquer daquelas entidades, que se deverão pronunciar no prazo de cinco dias úteis.

3 — A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas, num ou noutro sentido pela entidade mencionada no número anterior.

4 — A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, só pode ser proferida após o decurso de dez dias sobre o termo do prazo fixado no n.º 2 e deve ser comunicado ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

5 — Qualquer sanção aplicada sem existência ou com preterição dos requisitos referidos nas cláusulas anteriores, determinam a nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efectivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

#### Cláusula 36.ª

##### (Suspensão do trabalhador)

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

#### Cláusula 37.ª

##### (Elenco das sanções disciplinares)

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 38.ª

##### (Proporcionalidade)

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

2 — É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 37.ª ou que reúna elementos de várias daquelas sanções.

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

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a companhia praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revele não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento, até ao início do processo disciplinar, um lapso de tempo superior a trinta dias.

#### Cláusula 39.ª

##### (Despedimento com dolo da companhia)

O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da companhia, dará lugar à aplicação das sanções previstas na lei.

#### Cláusula 40.ª

##### (Indemnização por danos)

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

#### Cláusula 41.ª

##### (Recurso)

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

#### Cláusula 42.ª

##### (Registo das sanções)

A companhia deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes, sem-

pre que requerido, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 43.ª

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Se, pertencendo aos horários B e C, se recusar, justificadamente, a prestar trabalho nas condições estabelecidas nas cláusulas 60.ª a 63.ª;
- b) Se recusar, justificadamente, a prestar trabalho extraordinário em dias de descanso semanal, dentro dos limites máximos previstos neste acordo ou, para além desses limites, sem necessidade de justificação;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem os poderes da direcção lícitos da companhia;
- d) Ter prestado ao sindicato informações respeitantes às condições de trabalho, ao cumprimento das leis do trabalho e deste acordo;
- e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a companhia em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
- f) Ter exercido ou pretender exercer a acção emergente do contrato individual de trabalho;
- g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício de funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- h) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho;
- i) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 44.ª

##### (Presunção de sanção abusiva)

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

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

#### Cláusula 45.ª

##### (Comunicação de sanções abusivas)

A aplicação de qualquer sanção nas circunstâncias referidas na cláusula 44.ª, alínea a), será, obrigatoriamente, comunicada pela companhia ao sindicato, com a devida fundamentação, no prazo máximo de dez dias.

## CAPÍTULO VI

### Duração da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Cláusula 46.<sup>a</sup>

###### (Mapas de horários)

Todas as companhias devem elaborar e afixar, em lugar bem visível, com oito dias de antecedência, os horários mensais dos trabalhadores, de harmonia com as disposições legais e contratuais.

###### Cláusula 47.<sup>a</sup>

###### (Interrupção do período normal de trabalho)

É proibida a prestação de trabalho por período superior a cinco horas ininterruptas.

###### Cláusula 48.<sup>a</sup>

###### (Encerramento fora do período de trabalho)

As companhias encerrarão os seus escritórios findos os períodos de trabalho.

§ único. Contudo, é permitida a permanência dos trabalhadores, nas respectivas dependências, durante a interrupção para descanso, almoço ou jantar, desde que tal se verifique em salas apropriadas.

###### Cláusula 49.<sup>a</sup>

###### (Transporte)

1 — As companhias assegurarão o transporte de pessoal dentro da área da cidade, para entrada e saída de serviço, entre as 0 e as 7 horas, inclusive.

2 — Se houver convocação urgente, as companhias assegurarão ainda o transporte, a qualquer hora, mesmo fora dos limites da cidade.

###### Cláusula 50.<sup>a</sup>

###### (Distribuição equitativa)

O trabalho diurno e nocturno deve ser distribuído equitativamente.

###### Cláusula 51.<sup>a</sup>

###### (Tempo de serviço efectivo)

1 — É considerado como tempo de serviço efectivo o tempo gasto nas seguintes actividades:

- a) Aulas de cursos de aprendizagem ou de aperfeiçoamento profissional, promovidos ou aceites pela companhia;
- b) Trabalho prestado eventualmente fora do local habitual de trabalho;
- c) Tempo despendido em missão durante o voo;

d) Tempo despendido nas viagens, em deslocação de serviço.

2 — Nas situações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior, o trabalho que exceder o período normal do local de trabalho será remunerado de harmonia com as fórmulas previstas nas cláusulas 68.<sup>a</sup> e 69.<sup>a</sup>, conforme o caso, mas nunca inferior ao dobro da hora normal.

3 — O tempo despendido nas situações previstas na alínea d) será calculado de acordo com os horários oficiais, publicados pela companhia transportadora.

###### Cláusula 52.<sup>a</sup>

###### (Trabalhadores isentos)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal dêem o seu acordo, os trabalhadores que desempenham cargos de direcção, confiança e chefia.

2 — Os trabalhadores isentos receberão, a título de subsídio, a importância equivalente à remuneração de uma hora de trabalho extraordinário por dia.

3 — Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções a que correspondam, no quadro de equivalências, as posições de chefe de divisão e chefe de repartição.

#### SECÇÃO II

##### Tipos de horários

###### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### (Horários)

1 — Observarão o horário A os trabalhadores integrados nos serviços de horário regular enumerados na cláusula 16.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a).

2 — Observarão o horário B os trabalhadores integrados nos seguintes serviços de horário irregular:

- a) Reservas;
- b) Vendas de passagens e cargas;
- c) Promoção de vendas;
- d) Comunicações;
- e) Aduaneira;
- f) Motoristas.

3 — Observarão o horário C os trabalhadores cujas funções estejam directamente dependentes dos horários de chegada e partida de aviões e, em especial, os que se integrem nos seguintes serviços de horário irregular:

- a) Operações;
- b) Tráfego e carga;
- c) Comissariado;
- d) Transportes;
- e) Armazéns;
- f) Manutenção;
- g) Motoristas.

#### Cláusula 54.ª

##### (Horário A)

1 — O horário A é constituído, semanalmente, por cinco períodos de trabalho com a duração máxima diária de sete horas e trinta minutos e duração máxima semanal de trinta e sete horas e trinta minutos.

2 — O período de trabalho diário não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas e será interrompido para o almoço por um período nunca inferior a meia hora nem superior a duas horas entre as 12 e as 15 horas, sem prejuízo do estabelecido na cláusula 57.ª

3 — Os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo ou o domingo e a segunda-feira.

#### Cláusula 55.ª

##### (Horário B)

1 — O horário B é constituído, semanalmente, por cinco período de trabalho com a duração máxima diária de sete horas e trinta minutos e duração máxima semanal de trinta e sete horas e trinta minutos.

2 — Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 57.ª, o período de trabalho diário será interrompido, para uma refeição principal (almoço ou jantar), por um período nunca inferior a meia hora nem superior a duas horas.

- a) A refeição principal será tomada às horas fixadas no horário mensal e dentro dos períodos referidos na cláusula 64.ª, n.º 1;
- b) Quando a refeição principal não puder ser tomada nas horas fixadas no horário mensal, a companhia pagará, a título de indemnização, a importância correspondente a uma hora de trabalho extraordinário, sem prejuízo de o trabalhador vir a tomar a refeição a expensas da companhia, logo que o serviço o permita;
- c) Quando o período de trabalho diário for prolongado ou antecipado e, deste modo, vier a abranger outros períodos de refeições, estas serão tomadas a expensas da companhia;
- d) Nas situações previstas na alínea anterior o tempo gasto na tomada de refeições é considerado como tempo de serviço efectivo.

3 — O descanso semanal é constituído por um período de sessenta horas ininterruptas.

4 — Os trabalhadores terão direito, no mínimo, de nove em nove semanas, inclusive a descansar um domingo.

#### Cláusula 56.ª

##### (Composição do horário C)

1 — O horário C é constituído, semanalmente, por cinco períodos de trabalho com a duração máxima diária de oito horas e duração máxima semanal de quarenta horas.

2 — O período de trabalho diário será interrompido, para a tomada de refeições, pelo período mínimo de meia hora.

- a) As refeições serão tomadas a expensas da companhia e, sempre que possível, dentro dos períodos referidos na cláusula 64.ª, n.º 1;
- b) Quando as refeições não possam ser tomadas dentro dos períodos estabelecidos na alínea a), a companhia pagará, a título de indemnização, a importância correspondente a uma hora de trabalho extraordinário, sem prejuízo de o trabalhador vir a tomar a refeição, a expensas da companhia, logo que o serviço o permita;
- c) Quando o período de trabalho diário for prolongado ou antecipado e, deste modo, vier a abranger outros períodos de refeições, estas serão tomadas a expensas da companhia;
- d) Em qualquer das situações referidas neste número, o tempo gasto na tomada das refeições é considerado como tempo de serviço efectivo.

3 — O descanso semanal é constituído por um período de sessenta horas ininterruptas.

4 — Os trabalhadores terão direito, no mínimo, de nove em nove semanas, inclusive, a descansar um domingo.

### SECÇÃO III

#### Disposições comuns aos horários A e B

#### Cláusula 57.ª

##### (Redução do período diário e de refeição)

As seguintes disposições aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelos horários A e B.

1 — O intervalo para a refeição poderá ter a duração de meia hora, se tal resultar de acordo mútuo, expresso por escrito.

2 — Durante os meses de Julho a Setembro, e desde que haja mútuo acordo, o período de trabalho diário poderá passar a ter a duração de sete horas e trinta minutos, interrompidas por um período mínimo de meia hora para refeição, que contará como tempo de serviço efectivo.

### SECÇÃO IV

#### Disposições comuns aos horários B e C

#### Cláusula 58.ª

##### (Definição da semana de trabalho)

1 — A semana completa de trabalho, relativa aos horários B e C, corresponde ao somatório de cento e sessenta e quatro horas seguidas, iniciando-se no momento em que começa o primeiro período de trabalho e compreendendo cinco períodos de trabalho, os períodos intermédios de repouso e as sessenta horas ininterruptas de descanso semanal.

2 — Para efeito da contagem das horas extraordinárias e dos dias de compensação, a última hora do período de sessenta horas de descanso semanal coincidirá, sempre, com a 164.<sup>a</sup> hora, iniciando-se a contagem a partir do momento em que se iniciou o primeiro período de trabalho.

3 — Se, por conveniência da companhia, houver menos do que cinco períodos de actividade normal, por cada período de trabalho a menos subtrair-se-ão vinte e quatro horas ao somatório de cento e sessenta e quatro horas, iniciando-se a contagem a partir do início do primeiro período de trabalho, devendo a última hora de descanso semanal de sessenta horas coincidir com o novo total de horas resultante dessa subtracção.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Delimitação do mês de trabalho)

Sem prejuízo de todas as limitações diárias e semanais, previstas para os horários B e C, os limites mensais do trabalho normal não poderão exceder, sem o pagamento suplementar de 50 %, os quantitativos seguintes:

##### a) Horário B:

Meses de vinte e oito dias, cento e cinquenta horas;

Meses de vinte e nove dias, cento e cinquenta e sete horas e trinta minutos;

Meses de trinta dias, cento e sessenta e cinco horas;

Meses de trinta e um dias, cento e setenta e duas horas e trinta minutos.

§ único. Estes limites mensais serão obrigatoriamente reduzidos de sete horas e trinta minutos diários por cada dia de feriado que eventualmente haja no mês designado.

##### b) Horário C:

Meses de vinte e oito dias, cento e sessenta horas;

Meses de vinte e nove dias, cento e sessenta e oito horas;

Meses de trinta dias, cento e setenta e seis horas;

Meses de trinta e um dias, cento e oitenta e quatro horas.

§ único. Estes limites mensais serão obrigatoriamente reduzidos de oito horas por cada dia feriado que eventualmente haja no mês designado.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Intervalo entre períodos de trabalho)

1 — Entre dois períodos de trabalho normal e/ou extraordinário não poderá haver um intervalo inferior a doze horas.

2 — Caso seja absolutamente impossível dar cumprimento ao estabelecido no número anterior, o trabalhador optará entre o pagamento suplementar do

período que faltar até perfazer as doze horas ou o descanso correspondente em data a acordar.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Alteração dos horários)

1 — As horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como as horas das refeições, não poderão ser alteradas sem a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

2 — A marcação dos dias de descanso não poderá ser alterada sem a antecedência mínima de sete dias.

3 — A antecedência referida no n.º 1 será reduzida para doze horas em casos de força maior, tais como:

- a) Atraso de aviões,
- b) Retorno de aviões;
- c) Voos não programados;
- d) Situações de redução anormal de pessoal;
- e) Acidentes;
- f) Casos comparáveis aos exemplificados.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Inobservância da antecedência de vinte e quatro horas)

1 — No caso de alteração ao horário publicado, sem a antecedência de vinte e quatro horas, observar-se-ão as normas seguintes:

a) Se o início do período de trabalho for alterado para antes da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como extraordinárias, as horas que faltarem até completarem as vinte e quatro horas de intervalo entre a hora do aviso e a hora para que foi antecipado o início do trabalho;

b) Se o início do período de trabalho for alterado para depois da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como extraordinárias, as horas que faltarem até completarem vinte e quatro horas de intervalo entre a hora do aviso e a hora do início do trabalho fixado no horário;

c) Em todos os casos previstos neste número as horas extraordinárias serão remuneradas consoante coincidam com dia útil, de descanso semanal ou feriado obrigatório.

2 — Se ocorrer, simultaneamente, a verificação de um intervalo entre dois períodos de trabalho inferior a doze horas e alteração do horário sem a antecedência devida, não haverá acumulação, prevalecendo a situação a que corresponder o maior número de horas extraordinárias tidas como efectuadas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Inobservância da antecedência de doze horas, em casos de força maior)

Nas situações previstas na cláusula 61.<sup>a</sup>, n.º 3, quando não for respeitada a antecedência mínima de doze horas, observar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula anterior.



Cláusula 64.<sup>a</sup>

(Horas das refeições)

1 — Consideram-se horas das refeições:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 10 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar — entre as 19 e as 22 horas;
- d) Ceia — entre as 0 e as 6 horas.

2 — Porém, entre duas refeições não poderá haver um intervalo inferior a três horas nem superior a cinco horas.

3 — Os trabalhadores que iniciem o serviço às 6 horas ou às 8 horas e 30 minutos, bem como os que iniciem ou terminem o serviço às 13 horas e 30 minutos e 20 horas e 30 minutos, não têm direito à concessão da ceia, pequeno-almoço, almoço ou jantar, respectivamente.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

(Pagamento das refeições)

1 — As companhias pagarão, pelas refeições, as importâncias mínimas seguintes:

Pequeno-almoço — 30\$;  
Almoço ou jantar — 130\$;  
Ceia — 75\$.

2 — As importâncias referentes às refeições a suportar pelas companhias, por imposição do horário de trabalho, poderão ser reembolsadas aos trabalhadores diária, semanal ou mensalmente.

3 — Sempre que os preços das refeições estejam desactualizados, as partes comprometem-se a proceder à sua revisão.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

(Descanso compensatório)

Os trabalhadores que, em circunstâncias excepcionais, trabalharem em dia ou período de descanso semanal terão direito a descansar num dos três dias seguintes, por cada período de trabalho prestado, seja qual for a duração do trabalho efectuado.

§ único. O dia de descanso compensatório poderá, por mútuo acordo, ser gozado em data posterior ou acrescido ao período de férias.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

(Fórmula do cálculo do valor da hora normal)

A determinação do valor de cada hora de trabalho será efectuada de acordo com as seguintes fórmulas, em que  $A$  representa o valor da hora normal de trabalho,  $VM$  o vencimento mensal e  $HS$  o número de horas de trabalho semanal:

a) Entre as 7 e as 20 horas:

$$A = \frac{VM \times 12}{52 \times HS} \times 1$$

b) Entre as 20 e as 7 horas:

$$A = \frac{VM \times 12}{52 \times HS} \times 1,25$$

Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Fórmula de cálculo do valor da hora de trabalho extraordinário prestado em dia útil)

A determinação do valor da hora de trabalho extraordinário prestado em dia útil será efectuada pela fórmula seguinte, em que  $HE$  representa o valor da hora de trabalho extraordinário e  $A$  o valor da hora normal de trabalho calculada nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>:

1 — Até duas horas:

a) Entre as 7 e as 20 horas:  $HE = A \times 1,5$ ;

b) Entre as 20 e as 7 horas:  $HE = A \times 1,75$ .

2 — Mais de duas horas e até oito horas:

a) Entre as 7 e as 20 horas:  $HE = A \times 2$ ;

b) Entre as 20 e as 7 horas:  $HE = A \times 2,25$ .

3 — Para além de oito horas:

A 9.<sup>a</sup> e a 10.<sup>a</sup> hora entre as 7 e as 20 horas:  $HE = A \times 2,5$ ;

A 9.<sup>a</sup> e 10.<sup>a</sup> hora entre as 20 e as 7 horas:  $HE = A \times 2,75$ ;

A 11.<sup>a</sup> hora e seguintes entre as 7 e as 20 horas:  $HE = A \times 3$ ;

A 11.<sup>a</sup> hora e seguintes entre as 20 e as 7 horas:  $HE = A \times 3,25$ .

Cláusula 69.<sup>a</sup>

(Fórmula do cálculo do valor da hora de trabalho prestado em dia de descanso semanal, no domingo, feriados ou férias interrompidas)

A determinação do valor da hora de trabalho prestado em dias de descanso semanal, no domingo, feriados ou férias interrompidas será efectuada pela fórmula seguinte, em que  $H$  representa o valor da hora e  $A$  o valor da hora normal de trabalho calculada nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>:

1 — Até oito horas:

a) Entre as 7 e as 20 horas:  $H = A \times 2$ ;

b) Entre as 20 e as 7 horas:  $H = A \times 2,25$ .

2 — Para além de oito horas:

A 9.<sup>a</sup> e a 10.<sup>a</sup> hora entre as 7 e as 20 horas:  $H = A \times 2,5$ ;

A 9.<sup>a</sup> e a 10.<sup>a</sup> hora entre as 20 e as 7 horas:  $H = A \times 2,75$ ;

A 11.<sup>a</sup> hora e seguintes entre as 7 e as 20 horas:  $H = A \times 3$ ;

A 11.<sup>a</sup> hora e seguintes entre as 20 e as 7 horas:  $H = A \times 3,25$ .

- 3 — Para efeito da retribuição, o período de trabalho prestado em dia feriado não poderá ser inferior a oito horas.

## CAPÍTULO VII

### Interrupção do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 70.ª

##### (Aquisição do direito a férias)

- 1 — 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 no número seguinte.
- 2 — No ano de admissão e seja qual for a data desta, após o decurso do período experimental, todo o trabalhador terá direito a gozar férias.
- 3 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, 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 ao respectivo subsídio.
- 4 — 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.
- 5 — Os períodos de férias a que se referem os dois números anteriores, embora não gozados, contam-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 71.ª

##### (Duração das férias)

- 1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, com a excepção dos referidos no n.º 2 da cláusula 70.ª, terão direito a gozar, anualmente, um período de férias com a duração de trinta dias de calendário.
- 2 — Nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 70.ª, todo o trabalhador terá direito a gozar dois dias e meio de férias por cada mês de serviço que prestou ou vier a prestar, até ao termo do ano civil, não podendo o período de férias ser inferior a dez dias.
- 3 — As férias terão início no primeiro dia útil a seguir à folga semanal, salvo desejo expresso do trabalhador em contrário e acordo da companhia.

#### Cláusula 72.ª

##### (Gozo de férias)

- 1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, só sendo permitido

acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos nos casos previstos na lei ou neste acordo.

- 2 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 73.ª

##### (Trabalhadores do mesmo agregado familiar)

Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma companhia será permitido o gozo simultâneo de férias, no caso de os trabalhadores o desejarem.

#### Cláusula 74.ª

##### (Marcação da época de férias)

- 1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a companhia e o trabalhador.
- 2 — Na falta de acordo, caberá à companhia a elaboração de um mapa de férias, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.
- 3 — No caso previsto no número anterior, a companhia só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.
- 4 — As companhias remeterão ao Sindicato, até 15 de Abril de cada ano, o mapa de férias dos trabalhadores, bem como, de imediato, todas as alterações verificadas.

#### Cláusula 75.ª

##### (Alteração do período de férias por iniciativa da companhia)

- 1 — As alterações aos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, por exigências imperiosas do funcionamento da companhia, só serão permitidas por mútuo acordo e sem prejuízo do disposto na cláusula 73.ª
- 2 — A alteração ou interrupção, por iniciativa da companhia, constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido, na pressuposição de que gozaria as férias como as planeava.

#### Cláusula 76.ª

##### (Coincidência de férias com doença)

- 1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, as férias serão adiadadas, sendo fixada nova data de comum acordo.
- 2 — Se, no decorrer do período de férias, o trabalhador adoecer, as férias serão interrompidas, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após o termo da doença.

3 — Para beneficiar do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento à companhia da data do início e termo da doença, apresentando logo que possível documento comprovativo.

#### Cláusula 77.ª

##### (Retribuição durante as férias)

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

#### Cláusula 78.ª

##### (Subsídio de férias)

Além da retribuição mencionada na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago, na totalidade, antes do início daquele período.

#### Cláusula 79.ª

##### (Férias em caso da suspensão do contrato)

1 — No ano de ingresso no serviço militar obrigatório, na situação de doença ou em qualquer outra situação de suspensão do contrato, se o trabalhador não puder gozar, total ou parcialmente, as férias vencidas, por falta de tempo, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como ao subsídio respectivo.

2 — No ano em que regressa ao serviço, o trabalhador terá direito às férias que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, bem como ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 80.ª

##### (Férias no ano da reforma)

No ano em que entrar na situação de reforma, o trabalhador, se assim o pretender, acumulará o gozo das férias vencidas com as proporcionais ao trabalho prestado nesse ano, bem como os respectivos subsídios.

#### Cláusula 81.ª

##### (Indisponibilidade)

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, quer total, quer parcialmente, fora dos casos expressamente previstos no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 82.ª

##### (Violação do direito a férias)

No caso de a companhia obstar ao gozo de férias, nos termos previstos na lei e no presente acordo, o

trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, bem como o subsídio relativo ao período em falta.

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 83.ª

##### (Feriados)

1 — São feriados os seguintes dias:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Terça-feira de Carnaval;
- c) Sexta-feira Santa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- m) 8 de Dezembro;
- n) 25 de Dezembro;
- o) Feriado municipal.

2 — Os empregados necessários ao funcionamento regular dos serviços não poderão recusar-se a trabalhar nos dias feriados referidos nesta cláusula.

#### Cláusula 84.ª

##### (Compensação em caso de dispensa de serviço)

Os trabalhadores que prestarem serviço em dia em que a companhia conceder dispensa de serviço terão direito a um dia de compensação para ser gozado em dia a fixar por comum acordo, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 85.ª

##### (Noção de falta)

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, pelo que, em circunstância alguma, poderão ser considerados como faltas os dias em que o trabalhador não está obrigado à prestação de trabalho.

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

diário em que falta, sendo irrelevantes, porém, as ausências devidas a atrasos inferiores a dez minutos no início e reinício do trabalho.

3 — Apenas será permitido às companhias a recusa à aceitação do trabalho, nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>, n.º 3.

4 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Regime das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, nomeadamente a retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 89.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas dadas pelos membros das comissões de trabalhadores, e para além de dezasseis horas por mês, no caso de delegados sindicais, desde que haja aviso prévio do tempo de ausência, sempre que possível, reservando-se a companhia o direito de pedir confirmação da justificação;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Regime das faltas injustificadas)

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, se se tratar da terceira vez consecutiva em que tal circunstância se verificar, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4 — Nos casos em que as faltas determinarem perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Participação das faltas)

1 — As faltas ao serviço deverão ser imediatamente comunicadas e justificadas com indicação dos motivos que as determinaram.

2 — As faltas ao serviço por motivo de doença deverão ser também, com a possível brevidade, comunicadas pelo empregado doente ou por quem o represente à companhia, que poderá, se assim o entender, mandar verificar a veracidade de tal participação.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Elenco das faltas justificadas)

São faltas justificadas:

1 — As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela companhia;

2 — As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, tal como:

- a) Doença ou acidente;
- b) Assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, designadamente em casos de acidente ou doença;
- c) Cumprimento de dever legal;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções sindicais ou em instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

3 — Por motivo de luto:

- a) Cinco dias consecutivos, no caso de morte de pais, sogros, filhos, adoptantes, adoptados, cônjuges, companheiro(a), padrasto, madrastra, enteado e enteada;
- b) Dois dias consecutivos, no caso de morte de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados, genros, noras ou qualquer pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- c) Um dia, em caso de morte de tios, sobrinhos ou afins do mesmo grau;

4 — Pelos motivos e com a duração a seguir determinada:

- a) Por motivo de casamento, onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Por motivo de prestação de provas de exame, no próprio dia e na véspera.

## SECÇÃO IV

### Licença sem retribuição

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Regime de licença)

1 — Se requerida pelos trabalhadores, com fundamento em motivos atendíveis, a companhia pode conceder-lhes licença sem retribuição.

2 — A licença sem vencimento aplica-se o regime da secção V.

## SECÇÃO V

### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Impedimento prolongado)

1 — Terão garantia dos seus lugares e o tempo de ausência contará para efeitos de antiguidade os trabalhadores que falem pelos motivos indicados nas alíneas seguintes:

- a) Prestação obrigatória de serviço militar ou outro qualquer imposto por lei;
- b) Doença ou acidente, devidamente comprovado pelos médicos da caixa de previdência ou por aquele que for indicado pela companhia onde o trabalhador presta serviço;
- c) Licença sem vencimento acordada com a companhia, nos termos da cláusula 90.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso não serão retirados do quadro de pessoal nem dos mapas de quotização sindical.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Reocupação do cargo)

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, no seu decurso, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Conceito de retribuição)

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que o trabalhador tem direito, nos termos deste acordo, das

normas que o regem ou dos usos, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base, as anuidades, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações com carácter regular e periódico impostas ou não por este acordo.

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Pagamento)

1 — As prestações componentes da retribuição deverão ser satisfeitas, por inteiro, no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a companhia deve entregar ao trabalhador documento de que conste o nome, número de beneficiário da caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, a especificação das verbas que a integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário, nocturno, em dias de descanso semanal, feriados, férias interrompidas e 9.º domingo, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Remuneração)

1 — Os ordenados mínimos e as anuidades são os constantes da tabela seguinte:

Categorias	Ordenados mínimos	Anuidades
Chefe de divisão .....	22 500\$00	500\$00
Chefe de repartição ou de serviços .....	20 000\$00	
Chefe de secção .....	17 500\$00	
Chefe de mecânicos .....	17 500\$00	
Supervisor/chefe de grupo de mecânicos .....	15 000\$00	370\$00
Primeiro-oficial/primeiro-mecânico .....	13 000\$00	
Segundo-oficial/segundo-mecânico .....	12 000\$00	
Terceiro-oficial/terceiro-mecânico ajudante .....	11 000\$00	340\$00
Praticante .....	9 000\$00	
Telefonista .....	10 000\$00	
Chefe operador de máquina de rampa .....	10 000\$00	
Operador de máquina de rampa/servente .....	8 000\$00	
Porteiro/guarda .....	8 500\$00	
Primeiro-auxiliar de serviços (contínuo) .....	8 500\$00	
Segundo-auxiliar de serviços (paquete) .....	7 000\$00	
Motorista .....	10 000\$00	

2 — A partir de Janeiro de 1975, e durante dez anos de permanência em cada categoria, todos os tra-

balhadores terão direito a uma anuidade, que se vencerá em 1 de Janeiro de cada ano.

As anuidades do quadro acima vigoram de 1 de Janeiro de 1977 em diante.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Indexação)

A revisão periódica dos vencimentos continuará a ser feita com base nos índices corrigidos, referentes à cidade de Lisboa, apurados no boletim mensal do Instituto Nacional de Estatística, segundo o seguinte esquema:

- a) Continuarão a tomar-se como base os vencimentos efectivos recebidos em 31 de Dezembro de 1974, a que será atribuído o índice 100;
- b) É tomado como elemento de comparação o índice relativo ao último mês de cada trimestre;
- c) A partir do início do segundo trimestre de 1977, a percentagem encontrada para o último mês do trimestre anterior deduz-se a percentagem que vinha sendo usada;
- d) A percentagem encontrada multiplica-se pelos vencimentos auferidos em 31 de Dezembro de 1974, somando-se esse quantitativo ao vencimento que vinha sendo pago no 1.º trimestre de 1977;
- e) Nos vencimentos que em 31 de Dezembro de 1974 eram superiores a 15 000\$, as percentagens de aumento só incidem sobre esse montante;
- f) Para os empregados admitidos depois de 1 de Janeiro de 1977, os vencimentos serão aumentados da diferença percentual que for sendo estabelecida segundo o esquema acima, sem prejuízo do disposto na alínea e).

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

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

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

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal é de valor igual à remuneração base, acrescida das diuturnidades e de quaisquer subsídios que o trabalhador receba com carácter regular e periódico.

4 — No ano de admissão e naquele em que cessar o contrato de trabalho, o subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado, na proporção de  $\frac{1}{12}$  de subsídio por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de trabalho nocturno)

1 — A remuneração do trabalho normal prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte será acrescida de 25 %, nos termos da alínea b) da cláusula 67.<sup>a</sup>

2 — A remuneração do trabalho normal prestado a partir das 7 horas, quando tenha tido início entre as 0 horas e as 5 horas, será igualmente acrescida de 25 %.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Despesas de deslocação e estada)

As despesas de deslocação, alojamento e manutenção de qualquer trabalhador em serviço externo, no País ou no estrangeiro, serão de conta da companhia.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Seguro de viagem)

1 — Quando viagem em serviço da companhia, os trabalhadores têm direito a ser segurados a expensas desta.

2 — O beneficiário ou beneficiários do seguro serão as pessoas designadas pelo trabalhador.

3 — O seguro terá o valor mínimo de 2 000 000\$, excepto se a companhia possuir, organicamente, um esquema privado de seguro que exceda aquele valor.

4 — Em qualquer caso a companhia terá de fazer a entrega, ao interessado, da apólice respectiva.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Ferramentas, equipamento e vestuário)

1 — A companhia fornecerá, a expensas próprias:

- a) Todas as ferramentas e equipamento de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores para a execução do serviço;
- b) Todos os artigos de vestuário quando impostos pela companhia.

2 — Todos os artigos referidos no n.º 1 são propriedade da companhia.

## CAPÍTULO IX

### Trabalho feminino

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Faltas por parto)

1 — Sem perda ou redução da retribuição, das férias ou da antiguidade são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas ao seu estado, designadamente as que impliquem longa permanência de pé ou outra posição incómoda;
- b) Faltar até noventa dias na altura do parto, sessenta dos quais serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

- c) Interromper o trabalho diário para aleitação dos filhos por dois períodos de meia hora ou por um período de uma hora durante o tempo que o pediatra o prescreva;
- d) Faltar até ao limite de trinta dias, devendo a graduação do período de faltas ser feita pelo médico no caso de parto de nado-morto ou de ocorrência de aborto.

2 — Quando após o decurso dos períodos referidos nas alíneas b) e d) a trabalhadora não se encontrar em condições de retomar o trabalho ingressará no regime de doença.

3 — O direito de faltar durante o período de maternidade com os efeitos previstos no corpo do n.º 1 cessa no caso de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de trinta dias.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 a companhia pagará, durante noventa dias, a diferença entre o subsídio de Previdência e a retribuição normal da empregada, ou suportará a retribuição inteiramente, se a trabalhadora não tiver direito ao subsídio da Previdência.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 104.ª

##### (Modos de cessação)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por despedimento com justa causa;
- d) Por despedimento colectivo;
- e) Por rescisão do trabalhador.

#### SECÇÃO II

##### Revogação ou mútuo acordo

#### Cláusula 105.ª

##### (Forma)

O contrato de trabalho pode ser revogado por mútuo acordo, desde que tal conste de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando um dos exemplares em poder do trabalhador e outro em poder da companhia.

#### Cláusula 106.ª

##### (Conteúdo do acordo)

1 — Do documento referido na cláusula anterior podem constar quaisquer cláusulas que as partes en-

tendam acordar, designadamente a existência ou não de indemnização e o valor que as partes entendam dever atribuir-lhe.

2 — São nulas as cláusulas constantes do referido documento:

- a) Que contrariem as leis gerais do trabalho;
- b) Que contrariem o disposto neste acordo colectivo;
- c) Que declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

#### Cláusula 107.ª

##### (Revogação do acordo pelo trabalhador)

1 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento que põe termo ao contrato o trabalhador poderá revogá-lo, unilateralmente, reasumindo o exercício do seu cargo.

2 — Nesse caso, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data da assinatura do documento, a menos que prove que tal assinatura foi obtida por dolo ou coacção da companhia.

### SECÇÃO III

#### Caducidade

#### Cláusula 108.ª

##### (Situações em que se verifica a caducidade)

1 — O contrato de trabalho caduca.

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

2 — Nas situações previstas na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando o trabalhador e a companhia a conheçam ou devam conhecer.

### SECÇÃO IV

#### Despedimento sem justa causa

##### SUBSECÇÃO I

Despedimento sem justa causa por iniciativa da companhia

#### Cláusula 109.ª

##### (Proibição dos despedimentos sem justa causa pela companhia)

É proibido o despedimento sem justa causa por iniciativa da companhia.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### (Reintegração no posto de trabalho)

1 — O trabalhador despedido sem justa causa terá direito a optar entre:

- a) Reintegração no seu posto de trabalho, com direito aos ordenados e outras prestações remuneratórias que se vencerem até à efectiva reintegração;
- b) Indemnização a calcular nos termos da cláusula 111.<sup>a</sup>

2 — No caso de a reintegração vir a ser declarada pelo tribunal, o trabalhador terá direito aos ordenados e outras prestações remuneratórias até à data da sentença.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### (Indemnização)

1 — Os trabalhadores despedidos sem justa causa que não optem pela reintegração no seu posto de trabalho terão direito a receber, além da remuneração por inteiro do mês em que ocorre o despedimento, as seguintes indemnizações:

- a) Um mês e meio de retribuição, por cada ano de serviço, se o contrato tiver durado de um a cinco anos.
- b) Dois meses e meio de retribuição, por cada ano, se o contrato tiver durado de cinco a quinze anos;
- c) Três meses de retribuição, por cada ano, se o contrato tiver durado mais de quinze anos.

2 — A indemnização nunca será inferior a seis meses de retribuição.

3 — Se a indemnização vier a ser liquidada em tribunal, a antiguidade do trabalhador continuará a correr até à data da sentença.

4 — Se o trabalhador tiver mais de 35 anos de idade, à indemnização por antiguidade acrescerá um mês de retribuição por cada ano que ultrapasse aquela idade.

5 — Se se tratar de trabalhadora grávida, a indemnização será equivalente à retribuição que receberia até um ano após o parto, se outra maior não lhe for devida nos termos dos números anteriores e se a gravidez e o parto forem conhecidos da companhia.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### (Despedimento sem justa causa de trabalhadores a prazo)

O trabalhador contratado a prazo que seja despedido sem justa causa terá direito a uma indemnização equivalente às retribuições devidas até ao fim do prazo do contrato.

#### SUBSECÇÃO II

##### Despedimento sem justa causa por iniciativa do trabalhador

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### (Despedimento sem justa causa por iniciativa do trabalhador)

1 — Querendo despedir-se, sem que tenha justa causa, o trabalhador avisará a companhia, por escrito, com a antecedência de trinta dias.

2 — No caso de se tratar de trabalhador contratado a prazo, o aviso prévio será de sete dias.

3 — Na falta de aviso prévio, a indemnização nunca poderá exceder o montante da remuneração correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### SECÇÃO V

##### Despedimento com justa causa

#### SUBSECÇÃO I

##### Despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### (Motivo de justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode pôr termo, imediatamente (sem aviso prévio), ao contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constituem motivo de justa causa, designadamente:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa de garantias legais e convencionais do trabalhador, designadamente das previstas na cláusula 29.<sup>a</sup>;
- 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 ofensa à sua honra e dignidade.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### (Indemnização)

1 — O trabalhador que se despedir com justa causa tem direito à indemnização referida na cláusula 111.<sup>a</sup>, excepto se o motivo de justa causa invocado for referido na cláusula 114.<sup>a</sup>, n.º 2, alínea a), em que não haverá direito a indemnização.

O trabalhador contratado a prazo que se despedir com justa causa terá direito à indemnização equiva-



lente à retribuição que venceria até ao fim do prazo, salvo se outra maior lhe não for devida, nos termos da cláusula 111.<sup>a</sup>

#### SUBSECÇÃO II

##### Despedimento com justa causa por iniciativa da companhia

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### (Motivos de justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, a companhia pode pôr termo ao contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem necessidade de pagar qualquer indemnização.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 — Constituirão nomeadamente justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador, apreciados pelo critério estabelecido no n.º 2:

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

4 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento compete à companhia a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### (Averiguação de justa causa)

A averiguação de justa causa terá de ser feita em processo disciplinar escrito, nos termos das cláusulas 32.<sup>a</sup> e seguintes.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### (Nulidade do despedimento e consequências)

1 — A falta ou irregularidade do processo disciplinar, a inadequação do despedimento ao comportamento verificado, o decurso de trinta dias entre a verificação do facto e o início do procedimento disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

2 — A verificação de qualquer das circunstâncias referidas no n.º 1 determina que o trabalhador possa optar pela reintegração no seu posto de trabalho, ao abrigo da cláusula 110.<sup>a</sup>, ou pela indemnização, a calcular nos termos da cláusula 111.<sup>a</sup>

#### SECÇÃO VI

##### Despedimentos colectivos

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### (Definição e processo)

1 — Considera-se despedimento colectivo a cessação de contrato de trabalho que abranja simultaneamente dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de companhias com menos ou mais de cinquenta trabalhadores e o despedimento se deva a encerramento definitivo da companhia, de uma ou várias secções, ou redução de pessoal por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — A companhia deverá comunicar aos interessados, ao Ministério do Trabalho e ao sindicato, com a antecedência mínima de noventa dias sobre a data prevista, a intenção de proceder a despedimento colectivo.

3 — Porém, previamente à comunicação prevista no número anterior, a companhia que projecte um despedimento colectivo terá de submeter a respectiva apreciação à comissão paritária, mediante requerimento devidamente fundamentado.

4 — A comissão paritária apreciará as razões constantes do requerimento e emitirá parecer sobre a justificação, ou não, do despedimento projectado.

5 — O parecer referido no n.º 4 destina-se a instruir a comunicação referida no n.º 2.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por despedimento colectivo)

1 — Com carácter supletivo, aplicar-se-ão aos despedimentos colectivos as disposições do Decreto-Lei n.º 84/76.

2 — As partes acordam em afastar expressamente o regime jurídico dos despedimentos colectivos que venha, eventualmente, a ser instituído por via legal.

3 — São considerados nulos e de nenhum efeito os despedimentos efectuados sem observância do disposto na cláusula anterior.

4 — Aos despedimentos colectivos aplica-se o seguinte regime de indemnizações:

- a) Um mês e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o contrato tiver durado de um a cinco anos;
- b) Dois meses e meio de retribuição por cada ano de serviço, se o contrato tiver durado mais de cinco anos.

5 — A indemnização nunca será inferior a seis meses de retribuição.

6 — Se o trabalhador tiver mais de 35 anos de idade, à indemnização por antiguidade acrescerá um mês de retribuição por cada ano que ultrapasse aquela idade.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### (Consequências do despedimento colectivo)

1 — As companhias não poderão admitir trabalhadores, ao abrigo da cláusula 10.<sup>a</sup>, pelo prazo de um ano a contar da data do despedimento colectivo.

2 — Em futuras admissões a companhia dará preferência aos empregados despedidos, integrando-os, salvo manifesta impossibilidade, nas mesmas condições em que estavam à data do despedimento.

3 — As novas admissões far-se-ão, obrigatoriamente, considerando-se a antiguidade dos empregados a readmitir, devendo sempre e em qualquer caso a ordem de readmissão começar pelo trabalhador mais antigo.

4 — Para cumprimento do disposto nos números anteriores, a companhia notificará o interessado, por carta registada, com cópia ao sindicato.

5 — No caso de recusa do empregado ou quando este não se apresente no prazo de quinze dias depois da notificação, cessa a obrigação da companhia de dar-lhe preferência.

## CAPÍTULO XI

### Previdência e segurança social

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### (Complemento do subsídio de doença)

1 — As companhias pagarão aos trabalhadores, quando doentes ou acidentados, os quantitativos correspondentes às diferenças dos subsídios previstos no esquema abaixo indicado e os estabelecidos nos regulamentos das respectivas caixas de previdência ou companhias de seguros:

- a) Trabalhadores até dez anos de serviço: ordenado menos o subsídio da caixa de previ-

dência ou da companhia de seguros, durante um ano;

- b) Trabalhadores com dez ou mais anos de serviço: ordenado menos o subsídio da caixa ou da companhia de seguros, durante dois anos.

2 — Aos trabalhadores que não tenham direito ao subsídio da caixa de previdência ou companhia de seguros será pago o ordenado por inteiro durante os mesmos períodos.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### (Adiantamentos)

Em caso de baixa por doença, acidente ou por motivo de parto, as companhias pagarão integralmente aos trabalhadores a remuneração que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço efectivo, constituindo-se no direito de receberem, posteriormente, os subsídios pagos pela caixa de previdência ou companhia de seguros.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por morte)

Em caso de morte de trabalhadores permanentes, as companhias pagarão ao cônjuge, filhos ou dependentes, se a morte se verificar antes da reforma, os seguintes subsídios:

- Até cinco anos de serviço — seis meses de vencimento mensal;
- Mais de cinco e menos de dez anos de serviço — doze meses de vencimento mensal;
- Mais de dez anos de serviço e antes dos 65 anos de idade — vinte e quatro meses de vencimento mensal;
- Mais de dez anos de serviço e depois dos 65 anos de idade — doze meses de vencimento mensal.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### (Pensões de reforma)

As partes contratantes constituirão entre si uma comissão para estudo de um esquema de pensões de reforma complementar do da Previdência.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### (Incorporação de empresas)

1 — A companhia que, a qualquer título, incorpore outra ou os seus serviços obriga-se a admitir ao seu serviço, com a mesma antiguidade, categoria e regalias os trabalhadores da companhia incorporada.

2 — A companhia que, a qualquer título, pretenda ceder a totalidade ou parte dos seus serviços a qual-

quer empresa que não esteja abrangida por este acordo só poderá fazê-lo desde que esta absorva, nas condições do número anterior, os trabalhadores afetados a esse(s) serviço(s).

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à indemnização prevista na cláusula 111.<sup>a</sup>

4 — Na situação prevista no n.º 1, a companhia incorporadora ficará responsável pelas situações que não tiverem sido regularizadas pela incorporada.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### (Contagem do tempo de serviço)

O tempo de serviço prestado à mesma companhia, mesmo que em território não abrangido por este acordo, deverá ser contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, uma vez que haja mudança do local ou venha a estar abrangido pelo âmbito territorial deste acordo.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### (Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação deste acordo não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição da antiguidade, baixa de categoria ou da remuneração e, em geral, para todos os trabalhadores, perda de regalias já anteriormente adquiridas ou justificação para despedimento.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1 — Para efeitos da cláusula 119.<sup>a</sup> e ainda para interpretar as disposições desta convenção é instituída uma comissão paritária.

2 — A comissão paritária é constituída por três representantes de cada uma das partes, a designar dentro de quinze dias a contar da data da assinatura desta convenção.

3 — As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes.

4 — Porém, as deliberações tomadas por unanimidade serão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão a mesma força vinculativa que a própria convenção.

5 — Se a comissão paritária o entender conveniente, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### (Disposição transitória)

Não obstante o disposto na cláusula 2.<sup>a</sup>, n.º 2, o presente contrato é válido até 31 de Dezembro de 1979.

## ANEXO I

### Quadro a que se refere a cláusula 18.<sup>a</sup>

Oficiais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundos .....	—	1	1	1	1	2	2	2	2	3
Terceiros .....	1	1	1	2	3	3	4	4	5	5
Oficiais	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiros .....	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4
Segundos .....	3	4	4	4	5	5	5	6	6	7
Terceiros .....	6	6	6	7	7	8	8	8	9	9
Oficiais	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Primeiros .....	5	5	5	5	6	6	6	7	7	7
Segundos .....	7	7	7	8	8	9	9	9	10	10
Terceiros .....	9	10	11	11	11	11	12	12	12	13
Oficiais	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
Primeiros .....	8	8	8	9	9	9	10	10	10	11
Segundos .....	10	11	11	11	12	12	12	13	13	13
Terceiros .....	13	13	14	14	14	15	15	15	16	16
Oficiais	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
Primeiros .....	11	11	11	11	12	12	12	13	13	13
Segundos .....	14	14	14	15	15	15	15	16	16	17
Terceiros .....	16	17	18	18	18	19	19	19	20	20
Oficiais	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
Primeiros .....	14	14	14	15	15	16	16	16	16	17
Segundos .....	17	17	18	18	18	18	19	19	20	20
Terceiros .....	20	21	21	21	22	22	22	23	23	23
Oficiais	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Primeiros .....	17	17	18	18	18	19	19	19	20	20
Segundos .....	20	21	21	21	22	22	22	23	23	23
Terceiros .....	24	24	24	25	25	25	26	26	26	27
Oficiais	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
Primeiros .....	20	21	21	21	22	22	22	23	23	23
Segundos .....	24	24	24	25	25	25	26	26	26	27
Terceiros .....	27	27	28	28	28	29	29	29	30	30
Oficiais	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
Primeiros .....	23	24	24	24	24	25	25	25	25	26
Segundos .....	27	27	27	28	28	28	29	29	29	29
Terceiros .....	31	31	32	32	33	33	33	34	35	35
Oficiais	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
Primeiros .....	26	27	27	27	27	27	27	28	28	28
Segundos .....	30	30	30	30	31	31	31	31	32	32
Terceiros .....	35	36	37	37	37	38	39	39	39	40

## ANEXO II

### Regulamento de higiene

#### Artigo 1.º

1 — As companhias obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais.

2 — As companhias obrigam-se, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e qualidade constantes do presente regulamento.

#### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou ao descanso dos trabalhadores, os previstos para a sua passagem, as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, assim como todo o equipamento, devem ser convenientemente limpos e conservados.

#### Artigo 3.º

A limpeza e conservação devem ser feitas fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando essas operações possam ser feitas sem inconvenientes para o pessoal, durante as horas de trabalho.

#### Artigo 4.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à rápida neutralização, evacuação ou isolamento de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de perigo potencial.

### Arejamento e ventilação

#### Artigo 5.º

Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal, devem estar em condições de possibilitar uma renovação total do ar no mínimo de seis vezes por hora.

2 — Respeitando-se um pé direito de 3 m, a capacidade mínima de ar respirável, por pessoa, deverá ser de 10 m<sup>3</sup>, a uma velocidade de circulação que não ultrapasse os 8 m<sup>3</sup> por minuto.

3 — A humidade relativa dos locais de trabalho deverá por norma manter-se entre os seguintes limites:

Mínimo — 40 %;  
Máximo — 80 %.

#### Artigo 6.º

Quando o local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser pre-

vista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

### Iluminação

#### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho imprevistos para a passagem de pessoal, e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

#### Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas todas as disposições:

- a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa de cores a dar aos locais e ao equipamento destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz e das iluminações directas muito intensas;
- c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

#### Artigo 9.º

Sempre que se possa ter uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

### Temperatura

#### Artigo 10.º

1 — Em todos os locais de trabalho e nas instalações sanitárias devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

2 — Nos escritórios e instalações sanitárias a temperatura ambiente deverá oscilar entre os seguintes limites:

Verão — 18º a 26º;  
Inverno — 16º a 24º.

3 — Deverão as companhias providenciar para que, nos demais locais de trabalho fechados, a temperatura ambiente no Inverno não seja inferior a 15.º e no Verão superior a 26.º.

#### Artigo 11.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos locais de trabalho.

## Áreas dos locais de trabalho

### Artigo 12.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho colectivo devem ser organizados de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 3 m<sup>2</sup> por pessoa.

Não conta como área útil para este efeito a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que for ocupada pelas secretárias ou mesas em que os profissionais trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

### Água potável

### Artigo 13.º

1 — A água que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2 — Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local deverá ser necessariamente aprovada pelo serviço de higiene competente.

### Artigo 14.º

1 — Qualquer distribuição de água não potável nas instalações das companhias deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2 — Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

### Lavabos

### Artigo 15.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

### Artigo 16.º

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

### Sanitários

### Artigo 17.º

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

## Artigo 18.º

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

2 — As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

## Poluição acústica

### Artigo 19.º

1 — As companhias obrigam-se a respeitar, nas instalações dos seus serviços, os limites acústicos recomendados pelos organismos internacionais especializados, providenciando para tanto a utilização de adequados materiais de construção e tipos de equipamento de isolamento acústico e/ou insonorização.

2 — A todos os trabalhadores cuja actividade implique a permanência em zonas abertas ou em locais não susceptíveis de insonorização deverá ser atribuído adequado equipamento individual de protecção. Caso essa poluição sonora se mantenha igual ou superior a 80 decibels, por tempo igual ou superior a 50 % do período normal de trabalho, terá este período de ser reduzido, de molde a evitar distúrbios na saúde do trabalhador.

## ANEXO III

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação (Decreto-Lei n.º 49-A/77)

Nível 1 — 1.2 — Chefe de divisão e chefe de reparação.

Nível 2:

- 2.1 — Chefe de mecânicos;
- 2.2 — Chefe de secção.

Nível 3:

- 3.1 — Chefe de grupo de mecânicos;
- 3.2 — Supervisor.

Nível 4:

- 4.1 — Primeiro-oficial, segundo-oficial e terceiro-oficial;
- 4.3 — Primeiro-mecânico, segundo-mecânico e terceiro-mecânico-ajudante.

Nível 5 — Telefonista, motorista.

Nível 6 — Primeiro-auxiliar de serviços (contínuo) e porteiro/guarda.

Nível X — 4.1 — Praticante e paquete.

Pela Alitalia — Linee Aeree Italiane:  
(Assinatura ilegível.)

Pela British Airways:  
(Assinatura ilegível.)

Pela British Caledonian Airways:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Canadian Pacific Airlines, Ltd:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Compagnie National Air France:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Deta — Linhas Aéreas de Moçambique.  
(Assinatura ilegível.)

Pela Ibéria:  
(Assinatura ilegível.)

Pela K. L. M. — Companhia Real Holandesa de Aviação:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Lufthansa — Linhas Aéreas Alemãs:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Pan American World Airways, Inc.:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Royal Air Maroc:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Sabena — Linhas Aéreas Belgas:  
(Assinatura ilegível.)

### Acta extraordinária

1 — Aos 22 dias do mês de Agosto de 1978 o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Aeronavegação e Pesca propôs à Rena a inclusão de mais uma cláusula, n.º 131, ao novo acordo colectivo de trabalho cujo depósito está pendente de aceitação pelo Ministério do Trabalho.

2 — O conteúdo proposto tem a seguinte redacção:

#### Cláusula 131.ª

##### (Indexação salarial)

O funcionamento do mecanismo previsto na cláusula 97.ª não poderá prejudicar a aplicação

de determinações legais imperativas, limitativas de indexação salarial.

3 — A Rena aceitou a proposta com uma alteração, ficando acordada a seguinte redacção:

#### Cláusula 131.ª

##### (Indexação salarial)

O funcionamento do mecanismo previsto na cláusula 97.ª, que permanece inalterada, não poderá prejudicar a aplicação de determinações legais imperativas, limitativas de indexação salarial.

Pela Alitalia — Linee Aeree Italiane:  
(Assinatura ilegível.)

Pela British Airways:  
(Assinatura ilegível.)

Pela British Caledonian Airways:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Canadian Pacific Airlines, Ltd:  
(Assinatura ilegível.)

Pela Compagnie Nationale Air France:  
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 20 de Setembro de 1978, a fl. 93 do livro n.º 1, com o n.º 147, nos termos do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76.

### ACT entre a Electricidade de Portugal, E. P. — EDP e os sind. representativos dos trabalhadores ao seu serviço — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 1978, foram objecto de publicação várias cláusulas da convenção mencionada em epígrafe, saída no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 1978, que continham inexactidões.

De novo se procede à rectificação de algumas disposições publicadas ainda com incorrecções.

Assim:

Na cláusula 53.ª, n.º 5, alínea b) (p. 1425, l. 4),

onde se lê:

$$Rq = \frac{Rn}{2} \times (1 \times 0,02875 h),$$

deverá ler-se:

$$Rq = \frac{Rn}{2} \times (1 + 0,02875 h).$$

Na cláusula 53.ª, n.º 8 (p. 1426, l. 1 e 2), onde se lê:

8 — Remuneração horária (*Rn*). — O valor da remuneração horária (*Rn*) é ...

deverá ler-se:

8 — Remuneração horária (*Rh*). — O valor da remuneração horária (*Rh*) é ...

Na cláusula 53.ª, n.º 8, alínea a) (p. 1426, l. 3), onde se lê:

$$Rn = \frac{Rn \times 12}{52 \times 40} = Rn \times \frac{12}{2080},$$

deverá ler-se:

$$Rh = \frac{Rn \times 12}{52 \times 40} = Rn \times \frac{12}{2080}.$$

Na cláusula 53.ª, n.º 8, alínea b) (p. 1426, l. 3), onde se lê:

$$Rn = Rn \times \frac{12}{2080} \times (1 + 0,02875 h),$$

deverá ler-se:

$$Rh = Rn \times \frac{12}{2080} \times (1 + 0,02875 h).$$

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## SINDICATOS — ESTATUTOS

### CONSTITUIÇÃO

#### UNIÃO DOS SINDICATOS DAS CALDAS DA RAINHA

##### ESTATUTOS

##### CAPÍTULO I

##### Denominação, âmbito e sede

##### ARTIGO 1.º

A União dos Sindicatos das Caldas da Rainha é a associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade no concelho das Caldas da Rainha.

##### ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede nas Caldas da Rainha.

##### CAPÍTULO II

##### Princípios fundamentais e objectivos

##### ARTIGO 3.º

A União luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

##### ARTIGO 4.º

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

##### ARTIGO 5.º

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

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

##### ARTIGO 6.º

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

##### ARTIGO 7.º

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

##### ARTIGO 8.º

A União tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a qualquer dos direitos dos trabalhadores.

##### ARTIGO 9.º

A União faz parte integrante da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores — Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de coordenação da actividade sindical a nível regional.

##### ARTIGO 10.º

A União tem por objectivo, em especial:

- a) Coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível concelhio;
- b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores em geral;
- c) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados e dos trabalhadores em geral;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do *contrôle* operário a nível concelhio.

##### CAPÍTULO III

##### Associados

##### ARTIGO 11.º

Têm o direito de se filiar na União os sindicatos que exerçam a sua actividade no concelho das Caldas da Rainha e cujos princípios e objectivos não contrariem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

##### ARTIGO 12.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado, 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 exercem a sua actividade no concelho;
- d) A acta de eleição dos corpos gerentes;
- e) O último relatório e contas aprovado.

2 — O processo referido no número anterior será dispensado, com excepção do disposto na alínea c), no caso de o sindicato ser filiado na CGTP — IN, caso em que se considerará automática a sua filiação na União.

#### ARTIGO 13.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do secretariado, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo secretariado, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

#### ARTIGO 14.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os membros dirigentes da União;
- b) Participar activamente na vida da União, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela União em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União;
- e) Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas a apresentar, anualmente, pelo secretariado;
- f) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União, mas sempre no seio do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

#### ARTIGO 15.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da União;
- g) Pagar mensalmente as quotizações, nos termos fixados nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como os resultados das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- i) Enviar, anualmente, ao secretariado, no prazo de quinze dias após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório de contas;
- j) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo, sobre todas as formas, as forças contra-revolucionárias, com vista à construção de uma sociedade sem classes.

#### ARTIGO 16.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente desde que o façam por forma idêntica à da adesão;

- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

#### ARTIGO 17.º

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

### CAPÍTULO IV

#### Órgãos da União

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### ARTIGO 18.º

Os órgãos da União são:

- a) Plenário;
- b) Secretariado.

#### SECÇÃO II

##### Plenário

#### ARTIGO 19.º

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados na União.

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

#### ARTIGO 20.º

1 — A representação de cada sindicato caberá aos corpos gerentes ou, no caso de a sede do sindicato não ser na área de actividade da União, aos membros eleitos das secções, delegações, secretariados ou de outros sistemas de organização descentralizada ou, ainda, a delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União, desde que mandatados pelos corpos gerentes dos sindicatos, quando não exista qualquer sistema de organização descentralizada.

2 — No caso de o sindicato filiado não ter instituído na área de actividade da União nenhum sistema de organização 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.

3 — O número de delegados por sindicato é de três.

#### ARTIGO 21.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do congresso da CGTP — IN;
- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir os membros do secretariado;
- d) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, o relatório de contas do exercício findo, bem como o orçamento para o seguinte;
- e) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- f) Ratificar os pedidos de filiação;
- g) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados;
- i) Apreçar a actuação do secretariado ou dos seus membros.



#### ARTIGO 22.º

1 — O plenário reúne-se ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para efectuar o balanço crítico da actividade desenvolvida pela União e aprovar o relatório de contas, bem como o orçamento;
- b) Trinalmente, para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reúne-se extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

#### ARTIGO 23.º

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado, por meio de carta registada a enviar a cada um dos associados ou por qualquer outro meio que permita comprovar a recepção da convocatória e com a antecedência mínima de três dias, salvo disposição em contrário.

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

3 — No caso de a reunião do plenário ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 22.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

#### ARTIGO 24.º

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

#### ARTIGO 25.º

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

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

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada cem trabalhadores um voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a cinquenta arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso.

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

### SECÇÃO III

#### Secretariado

#### ARTIGO 26.º

O secretariado é composto por cinco membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelo plenário.

#### ARTIGO 27.º

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

#### ARTIGO 28.º

Compete ao secretariado, como órgão executivo, a direcção e coordenação da actividade da União, de acordo com as deliberações do plenário, que não podem contrariar a orientação definida pelo congresso e plenário da CGTP — IN, tendo em consideração as condições específicas do concelho.

#### ARTIGO 29.º

1 — O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e poderá, se assim

o entender conveniente, eleger, de entre os seus membros, um secretário-geral.

2 — O secretariado poderá também eleger entre si uma comissão executiva, se assim o entender conveniente, que será presidida pelo secretário-geral, caso exista.

#### ARTIGO 30.º

1 — O secretariado reúne-se, pelo menos, de quinze em quinze dias e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

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

#### ARTIGO 31.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos do secretariado, o seu preenchimento será feito pela ordem de apresentação dos suplentes da lista.

### CAPÍTULO V

#### Fundos

#### ARTIGO 32.º

Constituem fundos da União:

- 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 33.º

As contribuições ordinárias da CGTP — IN serão as que forem aprovadas pelo respectivo plenário, devendo para o efeito a União enviar, até 15 de Novembro 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 34.º

1 — Cada sindicato filiado na União e que não seja membro da CGTP — IN ficará obrigado ao pagamento de uma quotização que é de 6 % da sua receita mensal no concelho, proveniente de quotizações.

2 — A quotização deverá ser enviada ao secretariado até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — Os sindicatos filiados que se retirarem da União ao abrigo da alínea a) do artigo 16.º ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização calculada com base na média dos últimos seis meses.

#### ARTIGO 35.º

A União poderá assegurar, em colaboração com os sindicatos filiados, a dinamização e coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados.

#### ARTIGO 36.º

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

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

3 — Durante o prazo referido no número anterior serão facultados aos associados os livros e documentos da contabilidade da União.

## CAPÍTULO VI

### Regime disciplinar

#### ARTIGO 37.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão, com prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 12.º

#### ARTIGO 38.º

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

#### ARTIGO 39.º

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- a) Reinvidam 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 40.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada a possibilidade de defesa.

#### ARTIGO 41.º

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

2 — Da decisão do secretariado cabe recurso para o plenário, 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 VII

### Alteração aos estatutos

#### ARTIGO 42.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo plenário convocado para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias.

#### ARTIGO 43.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por sindicatos filiados representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União inscritos nos sindicatos filiados.

## CAPÍTULO VIII

### Eleições

#### ARTIGO 44.º

As eleições para o secretariado realizar-se-ão trienalmente, no prazo de três meses após o termo do mandato do secretariado anterior.

#### ARTIGO 45.º

A eleição para o secretariado é por voto secreto e directo.

#### ARTIGO 46.º

A convocação do plenário que elegerá os membros do secretariado será feita por carta registada e por meio de anúncios

convocatórios afixados na sede da União e publicados num dos jornais mais lidos no concelho com antecedência mínima de quinze dias.

#### ARTIGO 47.º

1 — Compete à mesa do plenário organizar os cadernos eleitorais, que deverão ser afixados na sede da União e enviados a cada um dos associados dez dias antes da data da realização das eleições.

2 — Qualquer dos associados poderá reclamar para a comissão eleitoral, no prazo de cinco dias após a sua afixação, por omissões ou incorrecções que se verifiquem nos cadernos eleitorais.

3 — A comissão eleitoral decidirá das reclamações apresentadas no prazo de quarenta e oito horas.

#### ARTIGO 48.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Os sindicatos filiados que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

2 — As listas serão constituídas por dirigentes ou delegados dos sindicatos, maiores de 18 anos, que exerçam a sua actividade na área da União.

#### ARTIGO 49.º

A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até oito dias antes do início do acto eleitoral.

#### ARTIGO 50.º

A apresentação das candidaturas consistirá na entrega à mesa do plenário das listas contendo a designação dos membros a eleger e acompanhadas de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, morada, estado, profissão, idade, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação da candidatura por cada um dos membros componentes da lista.

#### ARTIGO 51.º

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por três representantes a indicar pelo secretariado e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Os membros que integram as listas de candidaturas concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

#### ARTIGO 52.º

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Apreciar as reclamações sobre os cadernos eleitorais;
- d) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto a cada um dos sindicatos participantes na votação;
- e) Fiscalizar o acto eleitoral.

#### ARTIGO 53.º

1 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao primeiro

subscritor da lista em falta que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo máximo de setenta e duas horas.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### ARTIGO 54.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições serão distribuídas aos sindicatos participantes quarenta e oito horas antes do início do acto eleitoral e afixadas na sede da União.

#### ARTIGO 55.º

A comissão eleitoral procederá por sorteio à atribuição de letras a cada um das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

#### ARTIGO 56.º

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral e terão forma rectangular, devendo ser em papel branco, liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

#### ARTIGO 57.º

Cada boletim de voto conterá impressas as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições. Em frente de cada uma das letras será impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

#### ARTIGO 58.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

#### ARTIGO 59.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação de documento comprovativo da sua qualidade de representante do sindicato.

#### ARTIGO 60.º

1 — Após a identificação de cada sindicato participante na eleição ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto quantos os correspondentes ao número de votos que lhe cabem nos termos do artigo 25.º, n.º 3, destes estatutos.

2 — Inscrito o seu voto, o sindicato participante entregará ao presidente da mesa, dobrados em quatro, tantos boletins de voto, quantos lhe foram entregues, que este depositará na urna.

3 — Em caso de inutilização de qualquer boletim de voto, o sindicato participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

#### ARTIGO 61.º

Funcionarão no local onde decorrer o acto eleitoral tantas mesas de voto quantas se mostrarem necessárias ao bom andamento do processo eleitoral.

#### ARTIGO 62.º

Cada mesa de voto será constituída por um representante a indicar pelo secretariado e por cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

#### ARTIGO 63.º

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se logo a acta dos resultados que será devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

#### ARTIGO 64.º

Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, fazendo-se seguidamente a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

#### ARTIGO 65.º

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição que entregará à mesa do plenário.

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

#### ARTIGO 66.º

A fusão e dissolução da União só se verificará por deliberação do plenário expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias.

#### ARTIGO 67.º

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovadas por, pelo menos, sindicatos filiados representativos de três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União, inscritos nos sindicatos filiados.

#### ARTIGO 68.º

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

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

# UNIÃO DOS SINDICATOS DO BARREIRO E MOITA

## ESTATUTOS

### CAPÍTULO I

#### Denominação, âmbito e sede

##### ARTIGO 1.º

A União dos Sindicatos do Barreiro e Moita é uma associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade nos concelhos do Barreiro e da Moita.

##### ARTIGO 2.º

A União tem a sua sede no Barreiro.

### CAPÍTULO II

#### Princípios fundamentais e objectivos

##### ARTIGO 3.º

A União luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

##### ARTIGO 4.º

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

##### ARTIGO 5.º

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

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

##### ARTIGO 6.º

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

##### ARTIGO 7.º

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

##### ARTIGO 8.º

A União tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

##### ARTIGO 9.º

A União faz parte integrante da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional como associação sindical intermédia de coordenação da actividade sindical a nível regional.

##### ARTIGO 10.º

A União tem por objectivo, em especial:

- Coordenar e dinamizar a actividade sindical a nível regional;
- Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores em geral;
- Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos associados e dos trabalhadores em geral;
- Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do *contrôle* operário a nível regional.

### CAPÍTULO III

#### Associados

##### ARTIGO 11.º

Têm o direito de se filiar na União os sindicatos que exerçam a sua actividade nos concelhos do Barreiro e Moita e cujos princípios e objectivos não contrariem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

##### ARTIGO 12.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- Exemplar dos estatutos do sindicato;
- Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade nos respectivos concelhos;
- Acta da eleição dos corpos gerentes;
- O último relatório e contas aprovado.

2 — O processo referido no número anterior será dispensado com excepção do disposto na alínea c) no caso de o sindicato ser filiado na CGTP — IN, caso em que se considerará automática a sua filiação na União.

##### ARTIGO 13.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do secretariado, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo secretariado, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

##### ARTIGO 14.º

São direitos dos associados:

- Eleger e destituir os membros dirigentes da União;
- Participar activamente na vida da União, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- Beneficiar da acção desenvolvida pela União em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela União;
- Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente pelo secretariado;
- Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da União, mas

sempre no seio do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democráticas tomadas.

#### ARTIGO 15.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da União 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;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as publicações da União;
- g) Pagar mensalmente a quotização nos termos fixados nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao secretariado, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- i) Enviar anualmente ao secretariado, no prazo de quinze dias após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;
- j) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo, sobre todas as formas, as forças contra-revolucionárias, com vista à construção de uma sociedade sem classes.

#### ARTIGO 16.º

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

#### ARTIGO 17.º

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

### CAPÍTULO IV

#### Órgãos da União

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### ARTIGO 18.º

Os órgãos da União são:

- a) Plenário;
- b) Secretariado.

##### SECÇÃO II

##### Plenário

#### ARTIGO 19.º

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos filiados na União.

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

#### ARTIGO 20.º

1 — A representação de cada sindicato caberá aos corpos gerentes ou, no caso de a sede do sindicato não ser na área de actividade da União, aos membros eleitos das secções, delegações, secretariado ou de outros sistemas de organização descentralizada, ou ainda a delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da União, desde que mandatados pelos corpos gerentes do sindicato, quando não exista qualquer sistema de organização descentralizada.

2 — No caso de o sindicato filiado não ter instituído, na área da actividade da União, nenhum sistema de organização 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.

3 — O número de delegados por sindicato é de três.

#### ARTIGO 21.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do congresso da CGTP — IN;
- b) Aprovar os estatutos da União, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir os membros do secretariado;
- d) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o seguinte;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do secretariado;
- f) Ratificar os pedidos de filiação;
- g) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou pelos associados;
- i) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros.

#### ARTIGO 22.º

1 — O plenário reúne-se ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para efectuar o balanço crítico da actividade desenvolvida pela União, aprovar o relatório e contas, bem como sobre o orçamento;
- b) Trienalmente, para eleger os membros do secretariado.

2 — O plenário reúne-se extraordinariamente:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Sempre que o secretariado entender necessário;
- c) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União, devendo os pedidos de convocação de plenários ser dirigidos e fundamentados por escrito ao secretariado, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos;
- d) No caso previsto na alínea anterior o secretariado deverá convocar o plenário no prazo máximo de trinta dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de sessenta dias.

#### ARTIGO 23.º

A convocação do plenário é feita pelo secretariado, por meio de carta registada a enviar a cada um dos sindicatos filiados ou por qualquer outro meio que permita comprovar a recepção da convocatória e com a antecedência mínima de oito dias, salvo disposição em contrário.

#### ARTIGO 24.º

As reuniões do plenário têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sindicatos filiados, salvo os casos em que os presentes estatutos disponham diferentemente.

#### ARTIGO 25.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sindicatos filiados nos termos da alínea c) do artigo 22.º não se reali-

zarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião.

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

#### ARTIGO 26.º

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

#### ARTIGO 27.º

O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua actividade na área da União, correspondendo a cada 500 trabalhadores 1 voto, sendo as fracções iguais ou inferiores a 250 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores arredondadas por excesso, sendo no mínimo 1 voto por sindicato.

### SECÇÃO III

#### Secretariado

#### ARTIGO 28.º

O secretariado é composto por onze membros efectivos e quatro suplentes, eleitos em plenário.

#### ARTIGO 29.º

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

#### ARTIGO 30.º

Compete ao secretariado a direcção e coordenação da actividade da União de acordo com as deliberações do plenário, as quais não poderão contrariar a orientação definida pelo congresso e plenário da CGTP—IN.

#### ARTIGO 31.º

O secretariado na sua primeira reunião deverá:

- a) Eleger entre si a comissão executiva, fixando o seu número;
- b) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
- c) O secretariado poderá, se assim o entender conveniente, eleger de entre os seus membros o seu secretário geral.

#### ARTIGO 32.º

1—A comissão executiva, que será presidida pelo secretário geral, caso exista, terá por função a coordenação do secretariado e a execução das suas deliberações.

2—A comissão executiva, na sua primeira reunião, definirá as funções de cada um dos seus membros.

#### ARTIGO 33.º

1—O secretariado reúne, pelo menos, uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

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

#### ARTIGO 34.º

O secretariado pode ser destituído no seu todo ou em parte pelo plenário expressamente convocado para o efeito, desde que votado por, pelo menos, dois terços do número total de sindicatos filiados presentes, devendo a reunião ser convocada com, pelo menos, quinze dias de antecedência.

#### ARTIGO 35.º

1—No caso previsto no artigo anterior, para a eleição dos substitutos ou de um secretariado provisório deverá proceder-se ao registo de presenças dos sindicatos filiados, que funcionará como caderno eleitoral, devendo o voto ser secreto.

2—Os membros eleitos completarão o mandato dos membros que substituem.

#### ARTIGO 36.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos do secretariado, o seu preenchimento será feito pela ordem de apresentação dos suplentes na lista.

#### ARTIGO 37.º

1—Em caso de demissão de algum ou alguns membros do secretariado aplicar-se-á o disposto no artigo 36.º

2—Se a maioria dos membros do secretariado estiver demissionária, estes devem manter-se em funções até à realização do plenário, que decidirá das medidas a adoptar.

### CAPÍTULO V

#### Fundos

#### ARTIGO 38.º

Constituem fundos da União:

- 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 39.º

As contribuições ordinárias da CGTP—IN serão as que forem aprovadas pelos respectivos plenários, devendo para o efeito a União enviar, até 15 de Novembro de cada ano, uma proposta discriminada das suas despesas e receitas para o ano seguinte, donde conste o montante previsto da comparticipação da CGTP—IN.

#### ARTIGO 40.º

1—Cada sindicato filiado na União e que não seja membro da CGTP—IN ficará obrigado ao pagamento de uma quotização, que é de 6% da sua receita mensal no concelho proveniente de quotizações.

2—A quotização deverá ser enviada ao secretariado até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3—Os sindicatos filiados que se retirarem da União ao abrigo da alínea a) do artigo 16.º ficam obrigados ao pagamento de três meses de quotização calculada com base na média dos últimos seis meses.

#### ARTIGO 41.º

A União poderá assegurar, em colaboração com os sindicatos filiados, a dinamização e coordenação da cobrança das quotizações sindicais dos trabalhadores neles filiados.

#### ARTIGO 42.º

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

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

3—Durante o prazo referido no número anterior serão facultados aos sindicatos os livros e documentos da contabilidade da União.

## CAPÍTULO VI

### Regime disciplinar

#### ARTIGO 43.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as penas de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão, com prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 12.º

#### ARTIGO 44.º

Incorrem na pena de repreensão os sindicatos que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

#### ARTIGO 45.º

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou na expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

#### ARTIGO 46.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato seja dada a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar.

#### ARTIGO 47.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de verificações preliminares, que terá a demora máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao filiado de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos de acusação.

2 — A nota de culpa deve ser redigida por escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sindicato filiado, que assinará o original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, esta será feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O sindicato arguido apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de vinte dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repete necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias a contar da apresentação da defesa.

#### ARTIGO 48.º

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

2 — Da decisão do secretariado cabe recurso para o plenário, 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 ou se se tratar de um plenário eleitoral.

## CAPÍTULO VII

### Alterações aos estatutos

#### ARTIGO 49.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo plenário, convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias, devendo a respectiva convocatória ser publicada num dos jornais mais lidos da área do sindicato.

#### ARTIGO 50.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por sindicatos filiados representativos de, pelo menos,

dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União inscritos nos sindicatos filiados.

## CAPÍTULO VIII

### Eleições

#### ARTIGO 51.º

As eleições para o secretariado realizar-se-ão no prazo de três meses após o termo do mandato do secretariado anterior.

#### ARTIGO 52.º

- 1 — O voto é secreto.
- 2 — Não é permitido o voto por procuração.
- 3 — É permitido o voto por correspondência desde que:
  - a) Os votos estejam dobrados em quatro e contidos em sobrescrito fechado;
  - b) Do referido sobrescrito constem as assinaturas de, pelo menos, dois membros dos corpos gerentes, autenticadas com selo branco do sindicato ou respectivo carimbo;
  - c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da comissão eleitoral por correio registado.

#### ARTIGO 53.º

A convocação do plenário que elegerá os membros do secretariado será feita por carta registada e por meio de anúncios convocatórios afixados na sede da União e publicados num dos jornais mais lidos nos concelhos com a antecedência mínima de vinte dias.

#### ARTIGO 54.º

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreçar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto a cada um dos sindicatos participantes na votação.

2 — Os membros que integram as listas de candidatura concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

#### ARTIGO 55.º

1 — A comissão eleitoral será composta por cinco membros, dos quais dois em representação do secretariado e três eleitos em plenário de sindicatos.

2 — A comissão eleitoral elegerá entre si um presidente.

#### ARTIGO 56.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede da União e enviados a cada um dos filiados dez dias antes da data da realização das eleições.

2 — Qualquer dos sindicatos filiados poderá reclamar para a comissão eleitoral, no prazo de cinco dias após a sua fixação, por omissões ou incorrecções que se verifiquem nos cadernos eleitorais.

3 — A comissão eleitoral decidirá das reclamações apresentadas no prazo de quarenta e oito horas.

#### ARTIGO 57.º

1 — Podem apresentar listas de candidatura para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Sindicatos filiados que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua actividade na área da União.

2 — As listas serão constituídas por dirigentes ou delegados sindicais maiores de 18 anos que exerçam a sua actividade na área da União.

#### ARTIGO 58.º

A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita até dez dias antes do início do acto eleitoral.

#### ARTIGO 59.º

A apresentação de candidatura consistirá na entrega à comissão eleitoral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- b) Declaração de aceitação de candidatura individual ou colectiva dos membros componentes das listas;
- c) Programa de acção;
- d) Indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

#### ARTIGO 60.º

1 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais e estatutárias infringidas, o qual deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo máximo de setenta e duas horas.

3 — Igual ao n.º 3 do artigo 53.º

#### ARTIGO 61.º

Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da comissão eleitoral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites pela comissão eleitoral.

#### ARTIGO 62.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à comissão eleitoral.

#### ARTIGO 63.º

As listas de candidatura concorrentes às eleições serão distribuídas aos sindicatos com, pelo menos, quarenta e oito horas de antecedência do início do acto eleitoral e afixadas na sede da União.

#### ARTIGO 64.º

1 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à comissão eleitoral.

2 — As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede da União desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### ARTIGO 65.º

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral e terão forma rectangular com as dimensões de 21 cm X 15 cm, devendo ser em papel branco liso não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

#### ARTIGO 66.º

Cada boletim de voto conterá impressas as letras correspondentes a cada uma das listas de candidatura concorrentes

às eleições. Em frente de cada uma das letras será impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

#### ARTIGO 67.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

#### ARTIGO 68.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação de documento comprovativo da sua qualidade de representante do sindicato.

#### ARTIGO 69.º

1 — Após a identificação de cada sindicato participante na eleição ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto quantos os correspondentes ao número de votos que lhe cabem nos termos do artigo 25.º, n.º 3, destes estatutos.

2 — Inscrito o seu voto, o sindicato participante entregará ao presidente da mesa, dobrados em quatro, tantos boletins de voto quantos lhe foram entregues, que este depositará na urna.

3 — Em caso de inutilização de qualquer boletim de voto, o sindicato participante devolverá à mesa de voto o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

#### ARTIGO 70.º

Funcionarão no local onde decorrer o acto eleitoral tantas mesas de voto quantas se mostrarem necessárias ao bom andamento do processo eleitoral.

#### ARTIGO 71.º

Cada mesa de voto será constituída por um representante a indicar pela comissão eleitoral e por cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições.

#### ARTIGO 72.º

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se logo a acta dos resultados, que será devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

#### ARTIGO 73.º

Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, fazendo-se seguidamente a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

#### ARTIGO 74.º

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição, que entregará à mesa do plenário.

#### ARTIGO 75.º

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à comissão eleitoral até três dias após o encerramento das mesas de voto.

2 — A comissão eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede da União.

3 — Da decisão da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, que decidirá em última instância.

4 — O recurso para o plenário deverá ser apresentado à mesa até três dias após a afixação da decisão recorrida.

5 — O plenário deverá ser convocado para o efeito nos oito dias seguintes, devendo realizar-se no prazo máximo de trinta dias.

6 — Tem legitimidade para interpor recurso qualquer das listas candidatas.



#### ARTIGO 76.º

O presidente da comissão eleitoral conferirá posse ao secretariado eleito no prazo de oito dias após a eleição ou a decisão final, tendo havido recurso.

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

##### ARTIGO 77.º

A fusão e dissolução da União só se verificará por deliberação do plenário expressamente convocado para o efeito com a antecedência mínima de quinze dias.

##### ARTIGO 78.º

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovadas por sindicatos filiados representativos de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores que exerçam a sua actividade na área da União inscritos nos sindicatos filiados.

#### ARTIGO 79.º

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

### CAPÍTULO X

#### Disposições transitórias

A comissão dinamizadora compete desempenhar todas as funções definidas nos presentes estatutos para o secretariado e, em especial:

- a) Providenciar no sentido de se conseguirem instalações para a União;
- b) Proceder à realização de eleições no prazo de noventa dias após a existência legal da União.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

## ALTERAÇÕES

### CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES — INTERSINDICAL NACIONAL

#### ESTATUTOS

#### CAPÍTULO I

##### Denominação, âmbito e sede

##### ARTIGO 1.º

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional é constituída pelas associações sindicais que exercem a sua actividade no território nacional nela filiadas.

##### ARTIGO 2.º

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional tem a sua sede em Lisboa.

#### CAPÍTULO II

##### Princípios fundamentais e objectivos

##### ARTIGO 3.º

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

##### ARTIGO 4.º

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional reconhece e defende o princípio da liberdade sindical que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

##### ARTIGO 5.º

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

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

##### ARTIGO 6.º

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

##### ARTIGO 7.º

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional combate o princípio corporativo-fascista que nega a luta de classes e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

##### ARTIGO 8.º

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a

sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores.

#### ARTIGO 9.º

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa, por todos os meios ao seu alcance, dos seus interesses colectivos;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática, inseridas na luta geral de todos os explorados;
- c) Alicercar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- d) Lutar pela emancipação da classe trabalhadora e a construção da sociedade sem classes;
- e) Desenvolver os contactos e/ou a cooperação com as organizações sindicais dos outros países e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo com respeito pelo princípio da independência de cada organização sindical.

### CAPÍTULO III

#### Estrutura

#### ARTIGO 10.º

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional é constituída pelos sindicatos, como associações sindicais de base, pelas federações e pelas uniões distritais e locais, como associações sindicais intermédias de coordenação da actividade sindical sectorial ou regional.

### CAPÍTULO IV

#### ARTIGO 11.º

Têm o direito de se filiar na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional os sindicatos cujos princípios e objectivos não contrariem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

#### ARTIGO 12.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretariado nacional, 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) Acta da eleição dos corpos gerentes;
- d) Último relatório e contas aprovados;
- e) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados.

#### ARTIGO 13.º

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do secretariado nacional, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo secretariado nacional, o sindicato interessado poderá fazer-se representar no plenário para ratificação dessa decisão, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

#### ARTIGO 14.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger e destituir os órgãos dirigentes da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) Ser eleitos, nos termos dos presentes estatutos, para o conselho geral;

- c) Participar activamente na vida da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário e congresso, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional em defesa dos interesses económico-sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informados regularmente da actividade desenvolvida pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- f) Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente pelo secretariado nacional;
- g) Formular as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, mas sempre no seio do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitarem as decisões democraticamente tomadas.

#### ARTIGO 15.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e manterem-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical na área da sua actividade e a respectiva organização sindical;
- e) Fazer propaganda dos princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Divulgar as edições da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- g) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao secretariado nacional, no prazo máximo de quinze dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;
- i) Enviar anualmente ao secretariado nacional, no prazo de quinze dias após a sua aprovação na respectiva assembleia geral, o relatório e contas;
- j) Dar provas de adesão à ordem democrática instaurada após o 25 de Abril, combatendo, sob todas as formas, as forças contra-revolucionárias, com vista à construção de uma sociedade sem classes.

#### ARTIGO 16.º

1 — Perdem a qualidade de associados aqueles que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por forma idêntica à adesão;
- b) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de 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 17.º

As associações sindicais podem ser readmitidas 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 e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

## CAPÍTULO V

### Órgãos da Confederação

#### SECÇÃO I

##### Congresso

###### ARTIGO 18.º

O congresso é o órgão da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

###### ARTIGO 19.º

Com os limites constantes dos artigos seguintes, o congresso reger-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado num dos plenários que se seguir à deliberação da sua realização e que tenha lugar entre o 120.º dia e o 90.º dia anteriores à data do início do congresso.

###### ARTIGO 20.º

1 — O congresso é constituído pelos sindicatos portugueses filiados na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

2 — A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados, havendo, pelo menos, dois delegados por cada sindicato.

3 — O número de delegados por cada sindicato e a forma da sua designação serão definidos no regulamento do congresso.

4 — Caberá ao plenário decidir da participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir no regulamento a forma dessa participação.

###### ARTIGO 21.º

Participam no congresso, embora sem direito a voto, as federações e as uniões, sendo a forma da sua representação definida no regulamento do congresso.

###### ARTIGO 22.º

Compete exclusivamente ao congresso:

- a) Definir a linha de orientação da actividade sindical;
- b) Aprovar os estatutos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;
- c) Eleger e destituir o secretariado nacional;
- d) Apreciar a actuação de qualquer dos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

###### ARTIGO 23.º

1 — O congresso reúne-se, obrigatoriamente, de três em três anos, para exercer as atribuições previstas no artigo anterior.

2 — O congresso reúne-se, extraordinariamente:

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

###### ARTIGO 24.º

1 — A convocação do congresso incumbe ao secretariado nacional e deverá ser feita por carta registada com aviso de recepção, enviada a todos os sindicatos filiados, uniões e federações, e por anúncios publicados em dois dos jornais nacionais mais lidos, com a antecedência mínima de cento e vinte dias.

2 — O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à aprovação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos constará do regulamento do congresso.

###### ARTIGO 25.º

1 — Os trabalhos de preparação e organização do congresso são da competência de uma comissão organizadora a eleger pelo plenário, no prazo máximo de quinze dias após a convocação do congresso, e será presidida pelo secretariado nacional.

2 — A comissão organizadora será constituída com base nos seguintes princípios:

- Representação diversificada das várias zonas geográficas do continente e ilhas;
- Representação dos principais sectores de actividade;
- Representação de todas as linhas político-sindical com real expressão no movimento sindical.

###### ARTIGO 26.º

1 — A ordem de trabalhos do congresso será elaborada pelo secretariado nacional e ratificada pelo plenário.

2 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 23.º, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

###### ARTIGO 27.º

1 — A mesa do congresso será constituída pela comissão organizadora e presidida por um dos elementos do secretariado nacional a escolher de entre si.

2 — No caso de o congresso destituir o secretariado, a mesa será presidida por um dos elementos da comissão organizadora a escolher de entre si.

###### ARTIGO 28.º

1 — Podem apresentar ao congresso listas de candidaturas para o secretariado nacional:

- a) O secretariado nacional;
- b) Sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

2 — As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais (sindicatos, federações, uniões e confederação), sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos em votação secreta e directa.

3 — As listas referidas no n.º 1 devem ser apresentadas à comissão organizadora até vinte e quatro horas antes do início da sessão para a eleição.

###### ARTIGO 29.º

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

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

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores, correspondendo a cada mil trabalhadores um voto, sendo as fracções inferiores a quinhentos trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores por excesso.

#### SECÇÃO II

##### Plenário

###### ARTIGO 30.º

1 — O plenário é constituído por todos os sindicatos filiados, pelas federações e pelas uniões distritais.

2 — Poderão participar no plenário os sindicatos não filiados, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados.

###### ARTIGO 31.º

A representação de cada sindicato, união ou federação é, no máximo, de três delegados, membros dos respectivos corpos gerentes.

## ARTIGO 32.º

Compete ao plenário:

- a) Definir e garantir a aplicação prática das medidas necessárias à correcta execução das deliberações do congresso;
- b) Aprovar, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas do exercício anterior;
- c) Aprovar, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte;
- d) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros;
- e) Ratificar os pedidos de filiação;
- f) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- g) Apreciar os recursos interpostos de decisões do secretariado nacional em matéria disciplinar;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que, não sendo de exclusiva competência do congresso, lhe venham a ser submetidas pelo secretariado nacional, conselho geral ou por qualquer dos associados;
- i) Eleger os membros do conselho geral referidos no artigo 44.º, n.º 1, alínea a), no prazo de um mês após a realização da reunião ordinária do congresso;
- j) Deliberar sobre a participação ou não, no congresso, dos sindicatos não filiados;
- k) Aprovar o regulamento do congresso;
- m) Eleger a comissão organizadora do congresso.

## ARTIGO 33.º

1 — O plenário reúne-se, ordinariamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar o relatório e contas;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar o orçamento;
- c) Anualmente, para, expressa e exclusivamente, efectuar o balanço crítico da actividade desenvolvida pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- d) Trienalmente, para exercer as atribuições previstas na alínea i) do artigo 32.º

2 — O plenário reúne-se, extraordinariamente:

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

## ARTIGO 34.º

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

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

3 — Compete aos responsáveis pelo pedido de convocação do plenário apresentar ao secretariado nacional a proposta de ordem de trabalhos.

## ARTIGO 35.º

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

## ARTIGO 36.º

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

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

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados, correspondendo a cada mil trabalhadores um voto, sendo as fracções inferiores a quinhentos trabalhadores arredondadas por excesso.

4 — As federações e as uniões não têm direito a voto.

## ARTIGO 37.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para os membros eleitos do conselho geral:

- a) A sessão plenária do conselho geral;
- b) Vinte sindicatos ou sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

2 — A eleição para o conselho geral far-se-á por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

## SECÇÃO III

### Secretariado nacional

## ARTIGO 38.º

O secretariado nacional é composto por vinte e cinco membros efectivos e dez suplentes, eleitos pelo congresso e podendo ser reeleitos.

## ARTIGO 39.º

Compete ao secretariado nacional a direcção e coordenação de toda a actividade da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, de acordo com a orientação definida pelo congresso e com as deliberações do plenário.

## ARTIGO 40.º

1 — O secretariado nacional, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger entre si a comissão executiva, fixando o seu número;
- b) Definir as funções de cada um dos restantes membros.

2 — O secretariado nacional poderá, se assim o entender conveniente, eleger, de entre os seus membros, um secretário-geral.

## ARTIGO 41.º

1 — A comissão executiva, que será presidida pelo secretário-geral, caso exista, terá por função a coordenação da actividade do secretariado nacional e a execução das suas deliberações.

2 — A comissão executiva, na sua primeira reunião, definirá as funções de cada um dos membros.

## ARTIGO 42.º

1 — O secretariado nacional reúne sempre que necessário e obrigatoriamente pelo menos uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

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

## ARTIGO 43.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos do secretariado nacional, o seu preenchimento será feito pela ordem de apresentação na lista.

## SECÇÃO IV

### Conselho geral

## ARTIGO 44.º

1 — O conselho geral é constituído por:

- a) Três sindicatos por cada comissão permanente a eleger trienalmente pelo plenário;
- b) União distritais;
- c) Federações;
- d) Secretariado nacional;
- e) Sindicatos de ramo de actividade com âmbito nacional.

2 — As associações sindicais referidas nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior são membros de pleno direito do conselho geral.

#### ARTIGO 45.º

1 — Os representantes dos sindicatos, uniões e federações no conselho geral deverão ser designados pelas respectivas associações sindicais no prazo de oito dias após a realização do plenário que definir a sua posição.

2 — O mandato dos representantes das associações sindicais referidas no número anterior é revogável a todo o tempo.

#### ARTIGO 46.º

O conselho geral funcionará em comissões permanentes e em sessão plenária.

#### ARTIGO 47.º

A sessão plenária do conselho geral é constituída por todas as associações sindicais que o constituem e presidida pela comissão executiva do secretariado nacional.

#### ARTIGO 48.º

As comissões permanentes do conselho geral serão constituídas por três sindicatos e, pelo menos, uma união, uma federação e um elemento do secretariado nacional, que presidirá.

#### ARTIGO 49.º

As comissões permanentes são as seguintes:

- I — Política salarial, de rendimento e preços;
- II — Contratação colectiva;
- III — Reestruturação sindical;
- IV — Formação sindical;
- V — Informação;
- VI — Política económica e emprego;
- VII — Segurança social;
- VIII — Fundos.

#### ARTIGO 50.º

A sessão plenária do conselho geral compete:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe forem apresentadas pelo secretariado nacional;
- b) Dar o seu parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento anual da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, apresentados pelo secretariado nacional;
- c) Dar o seu parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- d) Dinamizar, em colaboração com o secretariado nacional, a aplicação das deliberações do congresso e do plenário;
- e) Apresentar propostas de resolução ao plenário sobre assuntos da sua especialidade;
- f) Propor ao secretariado a constituição de comissões de trabalho para assuntos específicos e de duração limitada;
- g) Definir a composição das comissões permanentes de acordo com o disposto no artigo 48.º;
- h) Aprovar o seu regulamento e funcionamento.

#### ARTIGO 51.º

As comissões permanentes do conselho geral compete dar o seu parecer sobre todas as questões da sua competência específica que lhe tenham sido apresentadas pelo secretariado nacional, ou sobre as quais entenda dever pronunciar-se e, consequentemente, apresentar ao secretariado nacional, ou à sessão plenária do conselho geral as propostas que entender convenientes.

#### ARTIGO 52.º

1 — O conselho geral reúne-se obrigatoriamente em sessão plenária duas vezes por ano para exercer as atribuições previstas na alínea b) do artigo 50.º e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional ou de uma comissão permanente.

2 — As comissões permanentes reunir-se-ão, pelo menos, uma vez por mês.

#### ARTIGO 53.º

A convocação e funcionamento, quer das comissões permanentes, quer da sessão plenária do conselho geral, constarão do regulamento a aprovar pela sessão plenária no prazo de trinta dias após a designação dos elementos que o integram.

#### ARTIGO 54.º

As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros, cabendo a cada uma das associações sindicais um voto.

### CAPÍTULO VI

#### Fundos

#### ARTIGO 55.º

Constituem fundos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional:

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

#### ARTIGO 56.º

1 — A quotização de cada sindicato filiado é de 6 % da sua receita mensal.

2 — A quotização deverá ser enviada ao secretariado nacional até ao dia 20 de cada mês.

#### ARTIGO 57.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

#### ARTIGO 58.º

1 — O secretariado nacional deverá submeter à aprovação do plenário, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício do ano anterior, acompanhados de parecer do conselho geral e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte.

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

### CAPÍTULO VII

#### Regime disciplinar

#### ARTIGO 59.º

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

#### ARTIGO 60.º

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

#### ARTIGO 61.º

Incorrem na pena de suspensão até doze meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados 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 62.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato filiado seja dada a possibilidade de defesa.

## ARTIGO 63.º

1 — O poder disciplinar será exercido pelo secretariado nacional, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem o parecer do conselho geral.

3 — Da decisão do secretariado nacional cabe recurso para o plenário, 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

### Unões

#### ARTIGO 64.º

As unões são as associações sindicais constituídas pelos sindicatos de determinada área geográfica.

#### ARTIGO 65.º

As unões podem ser de âmbito distrital ou concelhio.

#### ARTIGO 66.º

As unões têm por fim, em especial, a coordenação e dinamização da actividade sindical a nível regional.

#### ARTIGO 67.º

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional contribuirá para os fundos das unões de acordo com o orçamento previamente aprovado pelo plenário.

#### ARTIGO 68.º

Os estatutos das unões definirão os seus órgãos e forma de funcionamento, não podendo contrariar os estatutos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

## CAPÍTULO IX

### Federações

#### ARTIGO 69.º

A participação na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional das federações fica dependente de deliberação dos seus órgãos competentes e do envio da respectiva acta ao secretariado nacional.

## CAPÍTULO X

### Alteração dos estatutos

#### ARTIGO 70.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

## CAPÍTULO XI

### Símbolo, bandeira e hino

#### ARTIGO 71.º

O símbolo da Confederação dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional é constituído por um rectângulo colocado ao alto, de fundo vermelho, tendo ao centro uma chave de bocas, a preto, ladeado do lado esquerdo por uma espiga e do lado direito, por um aparo de canela, ambos em amarelo, e na base silhuetas em preto e branco, que assentam nas iniciais CGTP, separadas por um traço de união da palavra Intersindical.

#### ARTIGO 72.º

A bandeira da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional é em tecido vermelho, tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior.

#### ARTIGO 73.º

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional tem um hino designado «Hino da CGTP — Intersindical Nacional».

## CAPÍTULO XII

### Disposições transitórias

#### ARTIGO 74.º

1 — No congresso que se realizar em 1977 podem apresentar listas de candidaturas para o secretariado nacional, sindicatos que representem pelo menos um décimo dos trabalhadores filiados nos sindicatos participantes.

2 — Na votação para o secretariado nacional participarão todos os sindicatos, filiados ou não, inscritos no congresso.

3 — Em todo o omissso aplicar-se-ão as disposições previstas nos presentes estatutos.

(Aprovados no Congresso de Todos os Sindicatos, realizado em Lisboa em 27, 28, 29 e 30 de Janeiro de 1977.)

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

## SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO DISTRITO DE SETÚBAL

Cópia dos estatutos aprovados em assembleia geral extraordinária realizada em 13 de Maio de 1978

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

#### ARTIGO 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Setúbal é uma associação

sindical constituída pelos trabalhadores que, independentemente da sua profissão, exercem a sua actividade profissional nos seguintes sectores de actividade:

Indústrias metalúrgicas de base;  
Fabricação de produtos metálicos;  
Fabricação de máquinas;  
Construção de equipamento e material de transporte;  
Fabricação de instrumentos profissionais e científicos, de aparelhos de medida, de verificação, fotográficos e de instrumentos de óptica;  
Preparação de automóveis e motociclos;  
Outras indústrias transformadoras.

## ARTIGO 2.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Setúbal exerce a sua actividade no distrito de Setúbal.

## ARTIGO 3.º

1.— A sede do Sindicato é no Barreiro. Só poderá ser mudada com o consentimento dos filiados em assembleia geral.

2.— A transferência da sede dentro da mesma localidade é da competência da direcção.

## ARTIGO 4.º

O Sindicato poderá criar, por simples deliberação da direcção, delegações ou outras formas de representação, sempre que o julgar necessário à prossecução dos seus fins.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais

## ARTIGO 5.º

O Sindicato orienta a sua acção dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

## ARTIGO 6.º

1.— O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Governo, partidos políticos, associações religiosas e quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

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

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

4.— O Sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

5.— O Sindicato luta pela unidade orgânica do movimento sindical e reconhece e defende a unidade como condição necessária para a luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

6.— O Sindicato combate o princípio corporativo e fascista que nega a luta de classes e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

7.— O Sindicato tem o direito de tomar quaisquer iniciativas com vista à defesa das liberdades democráticas e dos interesses dos trabalhadores, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças à liberdade democrática ou a qualquer dos direitos dos trabalhadores.

## ARTIGO 7.º

O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais, bem como na Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos.

## CAPÍTULO III

### Fins e competência

## ARTIGO 8.º

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses individuais e colectivos dos trabalhadores;

- b) Lutar, em estreita cooperação com as demais associações sindicais, pela emancipação da classe trabalhadora e pela construção da sociedade sem classes;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical e política;
- d) Estudar todas as questões que interessem aos trabalhadores e procurar soluções para elas;
- e) Promover, organizar e apoiar as acções conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- f) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controle operário;
- g) Dinamizar e apoiar as organizações representativas dos jovens, mulheres e reformados inseridas na estrutura do movimento sindical unitário.

## ARTIGO 9.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho e colaborar com a Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos e com a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional na elaboração de 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) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos trabalhadores filiados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos trabalhadores filiados, nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e de outras organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras.

## ARTIGO 10.º

Para a prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus filiados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais nas empresas da área da sua actividade;
- d) Assegurar aos seus filiados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos trabalhadores;
- f) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

## CAPÍTULO IV

### Dos filiados

## ARTIGO 11.º

Têm direito a filiar-se 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 12.º

1.— O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para esse efeito pelo Sindicato, e apresentado (salvo quando não exista) à comissão sindical de

delegados ou delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerce a sua actividade.

2 — A comissão sindical ou delegado sindical, após ter aposto o seu parecer na proposta, envia-la-á à respectiva direcção no prazo máximo de sete dias.

3 — A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua intervenção, salvo se já tiver sido convocada.

4 — Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer filiado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### ARTIGO 13.º

São direitos do filiado:

- a) Eleger e ser eleito para quaisquer órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- f) Deliberar sobre o orçamento, bem como sobre o relatório e contas a apresentar anualmente pela direcção;
- g) Formular as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

#### ARTIGO 14.º

São deveres dos filiados:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objectivos do Sindicato com vista ao alargamento da sua influência unitária;
- 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 fixada nos presentes estatutos;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança da residência, a reforma, a incapacidade por doença ou o impedimento por serviço militar, ou ainda quando deixar de exercer a sua actividade profissional na área do Sindicato;
- k) Dar provas de adesão aos ideais libertadores do 25 de Abril, combatendo, sob todas as formas, as forças contra-revolucionárias, com vista à construção de uma sociedade sem classes.

#### ARTIGO 15.º

A quotização mensal é de 1% das retribuições ilíquidas mensais.

#### ARTIGO 16.º

Estão isentos de pagamento de quotas os filiados que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar ou desemprego.

#### ARTIGO 17.º

Perdem a qualidade de filiados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocado;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção, sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;
- d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

#### ARTIGO 18.º

Os filiados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos filiados presentes.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### ARTIGO 19.º

Podem ser aplicadas aos filiados as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

#### ARTIGO 20.º

1 — Incorrem na sanção de repreensão os filiados que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 14.º referidos nas alíneas a), b), c), d), e), i), j) e k).

2 — Serão repreendidos os filiados que violarem o regulado no artigo 14.º, alínea j), três vezes consecutivas.

#### ARTIGO 21.º

Incorrem na sanção de suspensão até doze meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os filiados que:

- a) Reincidam nalguma das infracções previstas 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 aos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

#### ARTIGO 22.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao filiado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### ARTIGO 23.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao filiado de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao filiado, que assinará o original; sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O arguido apresentará a sua defesa também por escrito no prazo de vinte dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias a contar da apresentação da defesa.



## ARTIGO 24.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual nomeará para o efeito, uma comissão de inquérito.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o filiado a quem for instaurado processo disciplinar, se a gravidade da infracção o justificar.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, excepto se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Órgãos do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### ARTIGO 25.º

Os órgãos do Sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Assembleia de delegados.

#### ARTIGO 26.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos pela assembleia geral de entre os filiados do Sindicato maiores de dezoito anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### ARTIGO 27.º

A duração do mandato dos membros dos órgãos do Sindicato — assembleia geral e direcção — é de três anos, podendo ser reeleitos.

#### ARTIGO 28.º

1 — O exercício dos cargos associativos é feito a título gratuito, ressalvando o n.º 2 do presente artigo.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percum toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, das importâncias correspondentes.

#### ARTIGO 29.º

1 — Os membros dos órgãos do Sindicato — assembleia geral e direcção — podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência mínima de quinze dias e desde que votado por, pelo menos, dois terços do número total dos filiados presentes.

2 — A assembleia geral 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 os órgãos cujos membros forem destituídos, no prazo máximo de noventa dias.

#### ARTIGO 30.º

No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos da direcção, o seu preenchimento será feito pelos suplentes e pela ordem de apresentação na lista.

#### ARTIGO 31.º

1 — Caso se verifique demissão colectiva de algum dos órgãos do Sindicato, deverá ser esse pedido apresentado ao

presidente da mesa da assembleia geral, quando não for este o órgão demissionário; se a mesa da assembleia geral pedir a sua demissão, deve o pedido ser entregue à direcção.

2 — Caso sejam os órgãos do Sindicato — assembleia geral e direcção — colectivamente a pedir a demissão, será convocada extraordinariamente a assembleia geral no mais curto espaço de tempo, em que se dará conta aos filiados da situação.

3 — No mais curto espaço de tempo marcará a assembleia geral eleições para o órgão ou órgãos do Sindicato demissionários.

4 — No período transitório os órgãos demissionários manter-se-ão em funções até à posse dos membros eleitos em sua substituição.

5 — Os membros eleitos, devido ao estatuído no presente artigo, completarão o mandato dos órgãos que substituem.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### ARTIGO 32.º

A assembleia geral é constituída por todos os filiados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### ARTIGO 33.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da assembleia geral e da direcção;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer da assembleia de delegados;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção e o parecer da assembleia de delegados;
- d) Deliberar sobre a alteração de estatutos;
- e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os filiados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos membros da assembleia geral e da direcção;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- j) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

#### ARTIGO 34.º

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária, anualmente, até 31 de Dezembro, para exercer as atribuições previstas na alínea c) do artigo 33.º; até 31 de Março, para as atribuições da alínea b) do artigo 33.º, e, de três em três anos, para as atribuições da alínea a) do mesmo artigo, exceptuando o previsto no artigo 29.º, que se pode verificar a todo o momento.

#### ARTIGO 35.º

1 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos filiados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a duzentas.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c), o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de quinze dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de trinta dias.

#### ARTIGO 36.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou, em casos de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade e em dois dias sucessivos, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — No caso em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas d), h), i) e j) do artigo 33.º dos estatutos do Sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de quinze dias, e se se tratar de assembleia eleitoral ou de assembleia a realizar por áreas regionais, o prazo é de trinta dias.

3 — A convocação das assembleias gerais referidas nos n.ºs 1 e 2 devem ser enviadas pelo correio, dentro dos respectivos prazos, aos delegados sindicais.

#### ARTIGO 37.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de filiados, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

#### ARTIGO 38.º

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos filiados nos termos da alínea c) do artigo 35.º 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 que constem os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os filiados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

#### ARTIGO 39.º

Caso a assembleia geral não possa prosseguir por motivos manifestamente comprovados, será adiada para altura própria, sendo convocados nos moldes estatuídos, devendo continuar no momento em que foi suspensa, com ordem de trabalhos igual.

#### ARTIGO 40.º

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação, e caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

#### ARTIGO 41.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 eleger entre si.

3 — Em caso de falta colectiva da mesa da assembleia geral, fica a reunião da assembleia geral adiada, sendo convocada depois nos termos estatutários e não devendo a sua realização exceder os vinte dias.

4 — Em caso de reincidência será a mesa constituída no próprio momento, por votação simples dos presentes, de entre os filiados presentes.

#### ARTIGO 42.º

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos membros da mesa da assembleia geral e da direcção no prazo de dez dias;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- e) Assistir às reuniões da direcção sempre que o julgue necessário, sem direito a voto;
- f) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos.

#### ARTIGO 43.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, fazer expedir e publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os filiados 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 44.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou por áreas regionais, mas sempre dentro da área de actividade do Sindicato.

2 — Compete à entidade que deliberar a realização da reunião por áreas regionais a definição dessas mesmas áreas.

#### ARTIGO 45.º

A deliberação sobre a forma de realização da assembleia geral compete:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral, com o parecer favorável da assembleia de delegados.

No caso de a assembleia geral ser convocada ao abrigo do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 35.º dos estatutos do Sindicato, podem os requerentes solicitar à mesa da assembleia geral a sua realização por áreas regionais, o que só se verificará se a assembleia de delegados se pronunciar favoravelmente.

#### ARTIGO 46.º

1 — A participação dos filiados nas reuniões da assembleia geral por áreas regionais far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados por locais de trabalho.

2 — No caso de o filiado pretender participar na reunião da assembleia geral que se realizar na área da sua residência, poderá requerer à mesa da assembleia geral a respectiva transferência de caderno, desde que o faça nos cinco dias imediatos à convocação da assembleia geral.

3 — Aos filiados que se encontrem temporariamente deslocados, quer do seu local de trabalho, quer da sua residência, ser-lhes-á passado um cartão especial que lhes permita participar numa das reuniões da assembleia geral, desde que o requeiram à mesa da assembleia geral nos cinco dias imediatos à sua convocação.

#### ARTIGO 47.º

1 — Os filiados proponentes de propostas apresentadas à discussão da assembleia geral têm o direito de estar presentes, como observadores, nas reuniões da assembleia geral onde se discutirem as propostas por si apresentadas, mas só poderão intervir e votar na reunião que se realizar no local onde estão inscritos.

2 — Um dos filiados proponentes de propostas apresentadas à discussão da assembleia geral terá direito a uma intervenção de defesa da sua proposta em todas as reuniões regionais da assembleia geral.

#### ARTIGO 48.º

Compete à mesa da assembleia geral, e só no caso de total impossibilidade aos filiados por si mandatados, presidir às reuniões da assembleia geral que se realizarem por áreas regionais.

#### ARTIGO 49.º

1 — Com a convocação da assembleia geral por áreas regionais serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

2.— O filiado 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 sete dias seguintes ao da convocação da assembleia geral.

3.— Compete à mesa da assembleia geral sintetizar as propostas recebidas e elaborar a proposta final a apresentar à apreciação da assembleia geral, nos quinze dias seguintes ao termo do prazo referido no número anterior.

4.— No caso de qualquer filiado que tenha apresentado propostas de alteração considerar que as suas propostas não foram contempladas na proposta final, poderá requerer, até cinco dias antes da data da realização da assembleia geral, que sejam discutidas na assembleia geral.

#### ARTIGO 50.º

No caso de reuniões da assembleia geral por áreas regionais, não serão admitidas à discussão propostas estranhas à ordem de trabalhos.

#### ARTIGO 51.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos filiados participantes as propostas a discutir.

#### ARTIGO 52.º

Salvo os casos previstos no artigo 102.º, não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

#### ARTIGO 53.º

No caso de as reuniões da assembleia geral se realizarem por áreas regionais, a mesa da assembleia geral elaborará a acta final após a recepção das actas das diversas reuniões realizadas e tornará públicas as deliberações tomadas.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### ARTIGO 54.º

A direcção do Sindicato compõe-se de dezassete membros efectivos e oito suplentes, eleitos de entre os filiados do Sindicato.

#### ARTIGO 55.º

A direcção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e, se assim o entender conveniente, eleger uma comissão executiva, fixando o seu número e/ou um presidente.

#### ARTIGO 56.º

Compete à direcção, em especial:

- Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;
- Admitir e rejeitar os pedidos de filiação;
- Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgar conveniente;

- Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato.

#### ARTIGO 57.º

1 — A direcção reunir-se-á, pelo menos, de quinze em quinze dias, e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2 — A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### ARTIGO 58.º

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos desta responsabilidade os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte, e após leitura da acta da sessão anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada.

#### ARTIGO 59.º

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

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

## CAPÍTULO VII

### Delegados e comissões de delegados sindicais

#### SECÇÃO I

#### Delegados sindicais

#### ARTIGO 60.º

1 — Os delegados sindicais são trabalhadores, filiados do Sindicato, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato na empresa.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas, ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

#### ARTIGO 61.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- Desencadear, coordenar e participar com os demais trabalhadores em todo o processo de *contrôle* da produção;
- Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;
- Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os camaradas do sector;
- Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- Colaborar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das suas resoluções;
- Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus camaradas;
- Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convênções colectivas de trabalho;

- i) Exercer as mais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção do Sindicato;
- j) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- l) Incentivar os trabalhadores não filiados do Sindicato a proceder à sua inscrição;
- m) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- n) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- o) Comunicar imediatamente à direcção do Sindicato eventuais mudanças do sector.

#### ARTIGO 62.º

1 — A designação dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores, cabendo à direcção do Sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

2 — A designação dos delegados é precedida de eleições feitas no Sindicato ou nos locais de trabalho pelos trabalhadores, por voto secreto e directo, e incide sobre os filiados mais votados.

3 — No caso de os trabalhadores não tomarem a iniciativa de elegerem delegados sindicais, a direcção poderá, com carácter excepcional e com o objectivo de criar condições para a eleição, designar os delegados sindicais.

#### ARTIGO 63.º

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador, filiado no Sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não ter estado integrado nos organismos repressivos do antigo regime, PIDE/DGS, LP e UN/ANP, nem estar abrangido pela lei das incapacidades eleitorais;
- c) Não fazer parte da direcção ou da mesa da assembleia geral.

#### ARTIGO 64.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas, locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo, devendo, porém, ser designado, pelo menos, um delegado por cada cinquenta trabalhadores nos dois primeiros casos.

#### ARTIGO 65.º

1 — A nomeação e exoneração de delegados sindicais serão comunicadas pelo Sindicato às entidades patronais directamente interessadas.

2 — Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

#### ARTIGO 66.º

1 — A exoneração dos delegados é única e exclusivamente da competência da direcção do Sindicato, a qual só se verificará por vontade expressa e documentada por maioria simples dos trabalhadores que os elegeram.

2 — O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções da direcção sob a vigência da qual foram eleitos.

3 — A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos por parte dos trabalhadores que os elegeram ou da direcção que os nomeou, ou a seu pedido, ou ainda pela verificação de alguma das condições de ilegitimidade.

#### ARTIGO 67.º

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho.

## SECÇÃO II

### Comissões de delegados sindicais

#### ARTIGO 68.º

1 — Deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho colectivo, sempre que as características e dimensões das empresas dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2 — Incumbe exclusivamente à direcção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação deste e de outros organismos intermédios.

3 — É também da competência da direcção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos cuja criação se opere.

## SECÇÃO III

### Assembleia de delegados

#### ARTIGO 69.º

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais e tem por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

#### ARTIGO 70.º

1 — A assembleia de delegados é convocada pela direcção ou, pelo menos, por um décimo dos delegados, não se exigindo, no entanto, mais do que vinte e cinco assinaturas e devendo ser composta a ordem de trabalhos.

2 — Esta assembleia será presidida pela direcção e, na impossibilidade da mesma, por delegados sindicais.

#### ARTIGO 71.º

Sempre que o entenda necessário, a direcção pode convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato, com as finalidades definidas no artigo 68.º e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área.

#### ARTIGO 72.º

No âmbito geográfico, em cada delegação do Sindicato existirá uma assembleia regional de delegados constituída pelos delegados sindicais, que exercem a sua actividade nessa área.

#### ARTIGO 73.º

São atribuições da assembleia regional de delegados:

- a) Coordenar a actividade dos delegados, com vista à resolução dos problemas da respectiva área;
- b) Centralizar a recolha e distribuição de elementos pedidos pelos órgãos do Sindicato;
- c) Fomentar a participação permanente e activa dos delegados junto dos demais trabalhadores;
- d) Dinamizar a participação dos trabalhadores no debate e solução dos problemas, nomeadamente através da realização de reuniões e de iniciativas tendo como objectivo o desenvolvimento da sua capacidade de luta e consciencialização político-sindical.

#### ARTIGO 74.º

A assembleia regional de delegados elegerá um secretariado composto de entre três a nove membros, que será presidido por um elemento da direcção do Sindicato.

Incumbe ao secretariado:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da delegação de acordo com as deliberações da direcção, da assembleia geral e dos presentes estatutos;
- b) Convocar e presidir às reuniões da assembleia regional de delegados.

## CAPÍTULO VIII

### Fundos

#### ARTIGO 76.º

Constituem fundos do Sindicato:

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

#### ARTIGO 77.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

#### ARTIGO 78.º

O saldo das contas de gerência, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado em:

- a) Criação de um fundo para atender a despesas ou a necessidades imprevisíveis;
- b) Criação de bolsas de estudo;
- c) Qualquer outro fim, desde que de acordo com os objectivos do Sindicato.

#### ARTIGO 79.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhado do parecer da assembleia de delegados.

2 — O relatório e contas estarão patentes aos filiados, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de quinze dias da data da realização da assembleia.

#### ARTIGO 80.º

1 — A direcção submeterá à apreciação da assembleia geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento geral para o ano seguinte, acompanhado do parecer da assembleia de delegados.

2 — O orçamento geral estará patente aos filiados, na sede e delegações do Sindicato, com a antecedência mínima de quinze dias da data da realização da assembleia.

## CAPÍTULO IX

### Fusão e dissolução

#### ARTIGO 81.º

A fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de filiados presentes à assembleia.

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato serem distribuídos pelos filiados.

## CAPÍTULO X

### Alteração dos estatutos

#### ARTIGO 83.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em reunião de assembleia geral.

#### ARTIGO 84.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de quinze dias e publicada em um dos jornais mais lidos na área do Sindicato em três dias sucessivos e enviada pelo correio aos delegados sindicais dentro do prazo anteriormente fixado.

#### ARTIGO 85.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por simples maioria total de filiados presentes na reunião da assembleia geral.

## CAPÍTULO XI

### Eleições

#### ARTIGO 86.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção são eleitos por uma assembleia geral eleitoral, constituída por todos os filiados que:

- a) À data da sua marcação estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham pago as quotas dos dois meses que antecedem o mês anterior ao da convocação da respectiva assembleia.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos trabalhadores abrangidos por medidas de reestruturação sindical.

#### ARTIGO 87.º

Só podem ser eleitos os filiados maiores de 18 anos que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as quotas dos quatro meses que antecedem o mês anterior ao da convocação da respectiva assembleia.

#### ARTIGO 88.º

Não podem ser eleitos os filiados que:

- a) Tenham estado integrados nos organismos repressivos do antigo regime, PIDE/DGS, LP e UN/ANP;
- b) Sejam representantes das listas na comissão de fiscalização.

#### ARTIGO 89.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 eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Promover a confecção dos boletins de voto, os quais serão entregues aos eleitores no local da votação.

#### ARTIGO 90.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção.

#### ARTIGO 91.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicados em dois jornais mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência mínima de trinta dias, e serão também divulgadas pelos delegados sindicais.

#### ARTIGO 92.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato e suas delegações vinte dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

#### ARTIGO 93.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos;
- b) Da lista contendo a indicação dos órgãos do Sindicato a que cada filiado se candidata;
- c) Do termo individual ou colectivo de aceitação das candidaturas;
- d) Do programa de acção;
- e) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 5 % do número de filiados do Sindicato.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de filiado, idade, residência, designação da entidade patronal e local de trabalho.

4 — Os filiados subscritores serão identificados pelo nome completo, legível, assinatura, número de filiado e empresa onde trabalha.

5 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para a mesa da assembleia geral e direcção.

6 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até vinte dias antes da data do acto eleitoral.

7 — Deve a mesa da assembleia geral dar plena publicidade às listas.

8 — O primeiro subscritor de cada lista candidata 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 94.º

Será constituída uma comissão de fiscalização, composta pelo presidente da assembleia geral (ou por um seu representante) e por um representante de cada lista concorrente, definitivamente aceites pela mesa da assembleia geral.

#### ARTIGO 95.º

Compete à comissão de fiscalização:

- 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.

#### ARTIGO 96.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, 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 candidaturas 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 97.º

Caso não seja entregue qualquer candidatura nos termos do artigo 93.º, a assembleia geral, em reunião extraordinária especialmente marcada, indicará nomes para os órgãos do Sindicato — assembleia geral e direcção —, que serão ratificados em acto eleitoral a realizar nos termos dos presentes estatutos.

#### ARTIGO 98.º

O período eleitoral iniciar-se-á vinte e quatro horas após a entrega de candidaturas e terminará quarenta e oito horas antes do acto eleitoral.

#### ARTIGO 99.º

O horário de funcionamento da assembleia eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### ARTIGO 100.º

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob *contrôle* da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel branco, liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que caiba nos termos do n.º 4 do artigo 96.º, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

4 — Os boletins de voto estarão à disposição dos filiados nos locais onde funcionam as mesas de voto.

#### ARTIGO 101.º

1 — A identificação dos eleitores será feita através do cartão de filiado do Sindicato e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou outro documento de identificação, com fotografia, emitido por organismo oficial.

2 — Poderá a mesa da assembleia geral emitir cartão próprio de eleitor, que será apresentado sem que deixe de ser observado o número anterior.

3 — Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o respectivo boletim.

4 — Dirigir-se-á então o eleitor a local próprio situado na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

5 — 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.

6 — A entrega de boletins de voto não preenchidos significa abstenção do filiado; a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 4 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

#### ARTIGO 102.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 esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
  - b) Do referido sobrescrito conste o número e a assinatura reconhecida por notário ou abonada pela autoridade administrativa;
  - c) Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral por correio registado.

#### ARTIGO 103.º

- 1 — Funcionarão mesas de voto em local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral.
- 2 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral, 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 — A mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.
- 5 — Competir-lhe-á, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

#### ARTIGO 104.º

- 1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinados 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 e mandando publicar os resultados.

#### ARTIGO 105.º

Em caso de empate entre listas mais votadas, será marcada nova eleição, a que só elas poderão concorrer.

#### ARTIGO 106.º

- 1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.
- 2 — A mesa da assembleia 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 haverá recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes, e que decidirá em última instância.

#### ARTIGO 107.º

Caso o recurso seja considerado procedente, determinará a assembleia geral o devido para dar satisfação à reclamação.

#### ARTIGO 108.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos órgãos do Sindicato eleitos no prazo de dez dias após a eleição.

#### ARTIGO 109.º

O Sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, até um montante igual para todas a fixar pela direcção, consoante as possibilidades financeiras do Sindicato.

#### ARTIGO 110.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da assembleia geral, salvo as reguladas pela lei geral.

#### ARTIGO 111.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metal-Mecânica do Distrito de Setúbal continuará a representar os trabalhadores metalúrgicos que prestem serviço noutra ramo de actividade enquanto não puderem filiar-se nos respectivos sindicatos verticais.

#### ARTIGO 112.º

Os presentes estatutos terão de ser aprovados nos termos da lei geral, entrando em vigor cinco dias após a realização da assembleia geral que os aprovou.

#### ARTIGO 113.º

A ignorância dos presentes estatutos não os anula.

#### ARTIGO 114.º

Os presentes estatutos revogam toda e qualquer regulamentação sobre que eles versem.

### CAPÍTULO XII

#### Símbolos

#### ARTIGO 115.º

- 1 — O emblema do Sindicato é igual, excepto a denominação, ao usado pela Federação Nacional dos Sindicatos Metalúrgicos.
- 2 — A bandeira do Sindicato é em tecido vermelho, tendo ao centro o emblema conforme número anterior.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.)

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

## ALTERAÇÕES

### ASSOCIAÇÃO DOS MESTRES PROPRIETÁRIOS DE PESCA ARTESANAL DA ZONA NORTE

#### Rectificação

Os artigos 1.º, 33.º e 34.º dos estatutos desta Associação passam a ter a seguinte redacção:

#### ARTIGO 1.º

A Associação dos Mestres Proprietários de Pesca Artesanal da Zona Norte, constituída ao abrigo e em conformidade com as disposições legais aplicáveis, será regida pelos presentes estatutos.

#### ARTIGO 33.º

As deliberações sobre alterações dos estatutos da Associação exigem o voto favorável de três quartos do

número total de votos dos sócios presentes. As deliberações sobre a dissolução da Associação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

#### ARTIGO 34.º

Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

---

### ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS INDUSTRIAIS DE ALIMENTOS COMPOSTOS PARA ANIMAIS — I. A. C. A.

#### ALTERAÇÃO DOS ESTATUTOS

Na assembleia geral extraordinária, realizada em 14 de Dezembro de 1977, procedeu-se à revisão dos estatutos da Associação, tendo sido aprovadas as alterações propostas com a seguinte redacção:

#### ARTIGO 4.º

1 — Só podem ser associadas as pessoas singulares ou colectivas que, de harmonia com a legislação aplicável, sejam industriais de alimentos compostos para animais.

2 — Para os efeitos do n.º 1 não são consideradas como industriais as empresas que produzam alimentos compostos exclusivamente para alimentação de efectivos pecuários próprios ou dos seus associados.

#### ARTIGO 27.º

1 — Sob proposta da direcção, a assembleia geral poderá constituir grupos de trabalho, ou comissões de associados, para o apoio à direcção no estudo ou execução de tarefas determinadas.

2 — A direcção poderá constituir livremente, para funcionar sob sua responsabilidade, comissões de apoio.

#### ARTIGO 41.º

6 — Verificando-se o impedimento definitivo do representante do associado, designado nos termos do n.º 4, abrir-se-á vaga no respectivo órgão.

#### ARTIGO 42.º

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 23.º, a eleição suplementar só é obrigatória quando o número de vagas for superior a um terço dos membros estatutários do órgão em que se verificarem.

O capítulo VII foi suprimido, por ultrapassado.

(Registado no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)