

Boletim do Trabalho e Emprego

23

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

1.ª SÉRIE

Preço 10\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 47

N.º 23

P. 1571-1614

22-JUNHO-1980

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de extensão:

- PE do CCT para a ind. da construção civil e obras públicas 1573
- Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Barro Vermelho e outra e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros 1574
- Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a Silvicaima — Soc. Silvícola Caima, L.ª, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros 1574

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria e outro 1574
- Acordo de adesão entre a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços (em representação do Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e do Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria) e a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio ao CCT entre esta Assoc. e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras 1586
- Acordo de adesão entre o Sind. Democrático da Química e a Assoc. dos Industriais de Moagens do Sul e outras ao CCT entre aquelas assoc. patronais e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica e respectivas alterações 1586
- CCT entre Assoc. Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e outras e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte — Integração das profissões em níveis de qualificação (CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980) 1587
- Acordo de adesão entre a Inaca e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e aquele Sind. e outros 1587
- CCT entre a Assoc. Industrial do Minho e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal (região de Barcelos) — Alteração salarial 1588
- Acordo de adesão entre a União das Associações Comerciais do Dist. do Porto (UACDP) e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto e outros ao CCT para o comércio retalhista do dist. do Porto 1589

Organizações do trabalho:

Associações patronais — Estatutos:

Constituição:

- Assoc. dos Industriais de Chapelaria 1590

Alterações:

- Assoc. Portuguesa dos Industriais de Refrigeração e Ar Condicionado 1594
 — Anaief — Assoc. Nacional dos Armazenistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas 1594

Comissões de trabalhadores — Estatutos:

- Comissão de Trabalhadores do Hotel da Baleeira 1595
 — Comissão de Trabalhadores da firma Rebelo & Rebelo, L.^{da} 1605

SIGLAS	ABREVIATURAS
CCT — Contrato colectivo de trabalho.	Feder. — Federação.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.	Assoc. — Associação.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.	Sind. — Sindicato
PE — Portaria de extensão.	Ind. — Indústria.
CT — Comissão técnica.	Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE do CCT para a ind. da construção civil e obras públicas

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1980, foi publicado um contrato colectivo de trabalho em que outorgaram as associações patronais do sector da construção civil e obras públicas e várias organizações sindicais representativas dos trabalhadores que prestam a sua actividade no mesmo sector.

Considerando que a referida convenção colectiva se aplica apenas às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores inscritos nas correspondentes associações de classe signatárias;

Considerando a conveniência de prosseguir, através dos mecanismos previstos na lei, o alargamento a todos os trabalhadores, independentemente da sua filiação sindical ou da empresa em que prestam serviço, de condições mínimas de trabalho, numa perspectiva de tendencial uniformização sectorial;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, mediante publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 1980, e não havendo sido deduzida oposição nos termos do n.º 6 do mesmo preceito:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho, da Habitação e Urbanismo e das Obras Públicas:

Artigo 1.º

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho para a indústria da construção civil e obras

públicas, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1980, são tornadas extensivas às relações de trabalho entre:

- a) Entidades patronais que exerçam, na área de aplicação do contrato colectivo, a actividade incluída no âmbito sectorial das associações outorgantes e nelas não estejam inscritas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;
- b) Entidades patronais filiadas nas associações outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

Artigo 2.º

A presente portaria produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1980, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Trabalho e da Habitação e Obras Públicas, 13 de Junho de 1980. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*. — O Secretário de Estado da Habitação e Urbanismo, *Casimiro António Pires*. — O Secretário de Estado das Obras Públicas, *Carlos José Sanches Vaz Pardal*.

**Aviso para PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. Nacional
dos Industriais de Barro Vermelho e outra
e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outros**

Encontra-se em estudo neste Ministério a eventual extensão da alteração salarial ao CCT mencionado em epígrafe, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 1980, a todas as entidades patronais que, não estando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade económica por ela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais ali previstas, bem como aos

trabalhadores não inscritos nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço de entidades inscritas nas associações patronais outorgantes.

Nos termos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, podem os interessados no processo de extensão deduzir oposição fundamentada nos quinze dias seguintes ao da publicação deste aviso.

**Aviso para PE das alterações ao ACT entre a Companhia de Celulose do Caima, S. A. R. L., e a
Silvicaíma — Sociedade Silvícola Caima, L.ª, e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de
Celulose, Papel, Gráfica e Cartonagem e outros.**

Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, faz-se constar que se encontra em estudo a eventual emissão de PE das alterações ao ACT em epígrafe, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 15, de 22 de Abril de 1980, em termos de abrangerem os trabalhadores das profissões previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes, ao serviço das empresas signatárias do convénio introdutor das aludidas alterações.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria
e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria e outro**

CAPÍTULO I

Cláusula 2.ª

Cláusula 1.ª

(Vigência)

(Área e âmbito)

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria.

1 — Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação e é válido por um ano, mantendo-se em vigor enquanto não for substituído por novo texto.

2 — A denúncia revestirá a forma escrita e será comunicada à outra parte nos noventa dias que ante-

cedem o termo do período de vigência, ou em qualquer momento, se houver já decorrido o prazo de vigência fixado no n.º 1.

3 — Após a denúncia, a parte que a provocou disporá de quinze dias para apresentar a proposta de revisão, cabendo à outra parte trinta dias para apresentar a sua contraproposta.

4 — Recebida a contraproposta, cabe ao proponente a marcação da primeira reunião de negociação.

CAPÍTULO II

Classificação e categorias profissionais

Cláusula 3.ª

(Admissão)

A admissão de trabalhadores nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos com mais de 14 anos de idade e com as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental por quinze dias.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço desde a data de admissão.

3 — A admissão deve ser pela empresa imediatamente participada ao Sindicato.

Cláusula 5.ª

(Mudança de empresa)

1 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra do mesmo ramo de actividade a nova entidade patronal manterá a categoria profissional e demais regalias de que o trabalhador era titular na empresa anterior, salvo o disposto na cláusula 11.ª

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se que exercem o mesmo ramo de actividade as empresas abrangidas pela mesma associação ou as empresas que, não estando inscritas, o possam estar, desde que, neste caso, estejam abrangidas pela presente convenção.

Cláusula 6.ª

(Classificação)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias constantes do anexo I.

2 — A criação de novas categorias, sua definição e retribuição será da competência da comissão paritária, a requerimento de qualquer das partes.

3 — As categorias criadas nos termos do n.º 2 consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 7.ª

(Promoção e acesso)

1 — Sempre que as empresas, para além das promoções previstas no número seguinte, tenham necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — O oficial e o escriturário de 2.ª classe ascendem à categoria imediata decorridos quatro anos. O aprendiz é promovido a praticante ou a estagiário decorridos dois anos. O estagiário e o praticante serão promovidos à categoria de segundo-escriturário ou segundo-oficial decorridos dois anos na categoria.

3 — Os actuais terceiros-escriturários são imediatamente promovidos à classe imediata, desaparecendo esta classe.

CAPÍTULO III

Cláusula 8.ª

(Obrigações das empresas)

São obrigações das empresas, entre outras:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- c) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- d) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, delegados sindicais e delegados à Previdência para o exercício das suas funções;
- e) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- f) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para as reuniões gerais que pretendam efectuar;
- h) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do Sindicato em local adequado;
- i) Permitir, sempre que justificada, a circulação dos elementos da direcção do Sindicato nas instalações onde os trabalhadores prestem serviço;
- j) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição, sempre que possível, instalações para seu uso.

Cláusula 9.^a

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores, entre outras:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;
- d) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato, salvo com autorização desta.

Cláusula 10.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

- 1 — a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou de companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei e por este contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 12.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis de trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 11.^a

(Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo após parecer do Sindicato.

Cláusula 12.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade comercial, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e ou não diste mais de 2 km.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador resultantes da transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 13.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

5 — Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 14.^a

(Contratos a prazo)

1 — As empresas poderão celebrar contratos a prazo, desde que seja certo, devendo, no entanto, apenas fazê-lo em casos de aglomeração anormal e temporária de trabalho, para a substituição de trabalhadores cujo contrato se encontra temporariamente suspenso ou em férias.

2 — O contrato de trabalho a prazo será sempre reduzido a escrito e dele constarão os elementos de identificação do trabalhador, a categoria profissional, horário e local de trabalho, motivos de celebração do contrato, a data de início e termo do contrato.

3 — É nula a estipulação do prazo nos contratos celebrados fora dos casos previstos nos números anteriores.

4 — No termo do prazo estipulado, o contrato passará a contrato sem prazo, salvo se até oito dias antes

do seu termo a entidade patronal comunicar de forma inequívoca e por escrito ao trabalhador a vontade de o renovar ou não.

5 — As empresas não deverão celebrar contratos a prazo desde que o número destes exceda os 10 % do total de trabalhadores da empresa, podendo em qualquer caso ter, pelo menos, um trabalhador a prazo.

6 — O delegado sindical, quando exista, deverá estar sempre presente no momento da celebração de qualquer contrato a prazo.

CAPÍTULO IV

Cláusula 15.^a

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta e duas horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sábado para os trabalhadores de escritório e em seis dias consecutivos para os profissionais em carnes e motoristas.

2 — O início e fim do período de trabalho terá de se verificar entre: para os trabalhadores de escritório, as 9 e as 18 horas, não podendo ao sábado ultrapassar as 13 horas; para os profissionais em carnes e motoristas, as 8 e as 20 horas, não podendo no último dia ultrapassar as 13 horas.

3 — A distribuição diária do período de trabalho a que se refere o número anterior far-se-á por acordo entre a empresa e o trabalhador, não podendo em qualquer caso haver período superior a oito horas.

4 — Para o desmancho das carcaças e preparação das carnes, poderá o pessoal afecto a estas tarefas entrar uma hora antes, sem prejuízo do horário de trabalho.

Cláusula 16.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos à Secretaria de Estado do Trabalho, serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que vierem a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal especial do montante de 30 % da remuneração, que integrará, para todos os efeitos, a sua retribuição mensal.

4 — A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso semanal, feriado e descanso semanal complementar e, bem assim, ao período normal de trabalho fixado na cláusula 15.^a

Cláusula 17.^a

(Trabalho extraordinário)

1 — É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

2 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário.

Cláusula 18.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário ou o efectuado em dias de descanso ou feriados dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 %, tanto para o trabalho extraordinário diurno como para o trabalho extraordinário nocturno;
- b) Em dias de descanso ou feriados a remuneração será de 200 %.

2 — A forma de considerar o cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas, ao trabalhador deverá ser paga pela entidade patronal uma refeição, mediante apresentação do respectivo recibo, até ao valor de 150\$.

4 — Desde que o trabalho extraordinário termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte colectivo, a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respectivas.

Cláusula 19.^a

(Retribuição)

1 — As remunerações certas mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam da tabela anexa.

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

3 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

5 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagens de serviço para despesas de alimentação e alojamento o valor dessas despesas, devidamente comprovadas pela apresentação dos documentos respectivos.

6 — Por mútuo acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, poderão ser determinados subsídios de viagem diários, semanais ou mensais, para despesas de alimentação, alojamento e representação.

7 — As entidades patronais obrigam-se a pagar o valor do coeficiente 0,25 sobre o preço da gasolina super por quilómetro percorrido aos trabalhadores ao seu serviço que utilizem carro próprio.

8 — Às entidades patronais fica reservado o direito de substituírem a modalidade acordada no n.º 7 desta cláusula por veículo próprio da empresa, sendo, neste caso, todas as despesas inerentes à sua manutenção e utilização de sua conta.

Cláusula 20.ª

(Diuturnidades)

1 — Às retribuições certas mínimas estabelecidas neste contrato será acrescida uma diuturnidade no valor de 10% daquelas por cada quatro anos de antiguidade na categoria, até ao limite de seis diuturnidades.

2 — As diuturnidades previstas no número anterior poderão deixar de ser concedidas se entretanto a melhoria do respectivo ordenado, concedida voluntariamente pela entidade patronal, já for superior ao das diuturnidades vencidas.

3 — Para efeitos de aplicação do n.º 1 desta cláusula, a primeira diuturnidade venceu-se em 29 de Agosto de 1976.

Cláusula 21.ª

(Exercício de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 22.ª

(Substituição)

1 — Sempre que um trabalhador substituir outro de categoria e de retribuição superiores, tem direito a receber esta retribuição enquanto durar a substituição.

2 — Se a substituição referida no número anterior se mantiver por um período de noventa dias seguidos ou cento e oitenta alternados, estes contados num período de três anos, o trabalhador manterá o direito à retribuição superior logo que cesse a substituição.

3 — Se a substituição referida no n.º 1 se mantiver por um período de cento e oitenta dias seguidos, ou duzentos e vinte e cinco alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador

manterá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

Cláusula 23.ª

(Subsídio de Natal)

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio igual a um mês da retribuição que auferiram à data.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados ou regressarem do serviço militar em ano diferente, ou estiverem doentes, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — Para os trabalhadores com remuneração variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos doze meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

6 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 4, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 24.ª

(Tempo de cumprimento)

A retribuição mensal deverá ser paga num dos três últimos dias úteis de cada mês.

CAPÍTULO V

Cláusula 25.ª

(Feriados)

São feriados:

1 de Janeiro;
Terça-feira de Carnaval ou qualquer outro dia em substituição deste por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
24 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal.

Cláusula 26.^a

(Trabalho em dia de descanso)

O trabalho prestado durante o descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes.

Cláusula 27.^a

(Férias)

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil, e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, trinta dias de férias.

2 — Se a admissão de um trabalhador se verificar no 1.º semestre, o trabalhador tem direito a gozar, findo o período experimental, dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho efectuado ou a efectuar até 31 de Dezembro desse ano civil, podendo, neste caso, as férias ser gozadas até Dezembro.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Se não houver acordo, a empresa fixará a época de férias entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum, será concedido o gozo simultâneo de férias, salvo se forem os únicos trabalhadores da empresa.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas as férias antes da sua incorporação. Se não for possível o trabalhador gozar férias, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos.

6 — Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar trinta dias de férias e receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador optar por gozá-las no 1.º trimestre do ano seguinte.

8 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidos e não gozados, o respectivo subsídio, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de férias)

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos

trabalhadores um subsídio igual à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao período de férias que gozem.

3 — Este subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos doze meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se este for menor, para os trabalhadores com retribuição mista.

Cláusula 29.^a

(Marcação de férias)

A empresa é obrigada a afixar, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias dos trabalhadores ao seu serviço. Se o não fizer, fica obrigada a aceitar a época que o trabalhador escolher.

Cláusula 30.^a

(Interrupção das férias)

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

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

Cláusula 31.^a

(Sanções)

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas.

2 — A empresa que não dê cumprimento ao disposto na cláusula 28.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Das faltas

Cláusula 32.^a

(Definição de falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

(Ausência inferior a um dia de trabalho)

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

Cláusula 34.^a**(Participação de falta)**

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo casos de impossibilidade, no próprio dia e ou no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 35.^a**(Tipos de faltas)**

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou para prestar assistência inadiável ao membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções sindicais, comissões paritárias ou instituições de previdência;
- c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento de cônjuge, pais, filhos, genros, noras e sogros, durante cinco dias consecutivos;
- e) Falecimento de avós, netos, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Nascimento de filhos, durante três dias consecutivos;
- g) Prestação de provas de exame, nos termos do n.º 2 da cláusula 50.^a;
- h) As prévias e ou posteriormente autorizadas pela empresa.

3 — Quando o trabalhador fizer invocação falsa de algumas destas situações, a falta é considerada injustificada.

Cláusula 36.^a**(Consequência da falta)**

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito a descontá-la na retribuição ou a diminuir de igual número de dias o período de férias, não podendo, neste caso, o período de férias ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

3 — Sempre que o trabalhador falte injustificadamente nos dias anterior e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a estes.

Sanções disciplinaresCláusula 37.^a**(Princípio geral)**

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 38.^a**(Sanções)**

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até seis dias;
- d) Suspensão do trabalho até dez dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve nos termos legais.

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista nas alíneas c) e d) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão não fica dispensado.

5 — As empresas deverão comunicar ao Sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

Cláusula 39.^a**(Sanções abusivas)**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 40.ª

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO IX

Cláusula 41.ª

(Extinção da relação de trabalho)

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 42.ª

(Por mútuo acordo)

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e será enviada cópia ao Sindicato.

Cláusula 43.ª

(Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Concluindo-se o trabalho para que foi celebrado;
- c) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 44.ª

(Com justa causa)

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito e no caso de haver lugar a nota de culpa esta conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e bem assim a realização das diligências por ele solicitadas.

4 — Findo o processo, e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados ao Sindicato.

5 — Só serão atendidos os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

Cláusula 45.ª

(Justa causa da rescisão)

1 — Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- f) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;
- g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

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

3 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 2 confere ao trabalhador o direito à indemnização legalmente prevista.

Cláusula 46.ª

(Renúncia unilateral por parte do trabalhador)

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

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

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 47.ª

(Trabalho feminino)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados, aos do sexo feminino, os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, deverão ser imediatamente transferidas de posto de trabalho, quando for clinicamente prescrito, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de noventa dias, podendo, se a trabalhadora o preferir, gozar trinta dias durante o período de gravidez, intercalados ou consecutivos;

c) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que aleitem os seus filhos, até doze meses após o parto. A trabalhadora poderá deduzir o período de uma hora no início ou no termo do período diário de trabalho;

d) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias em cada mês, sendo facultativa a retribuição;

e) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, desde que devidamente comprovadas, sem perda da retribuição normal, até ao limite de quarenta e quatro horas durante o período de gravidez;

f) As entidades patronais são obrigadas a dispensar as trabalhadoras que tenham encargos familiares da prestação do trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

Cláusula 48.ª

(Proibição de despedimento durante a gravidez e até um ano após o parto)

1 — Fica também vedado à entidade patronal o despedimento sem justa causa de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto.

2 — A inobservância do estipulado nesta cláusula implica para a entidade patronal, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento à trabalhadora despedida das remunerações que a mesma receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas do dobro da indemnização legalmente prevista.

Cláusula 49.ª

(Direitos especiais dos menores)

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 20 horas;

b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

Cláusula 50.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou oficializados, de reciclagem ou aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

2 — A redução prevista no número anterior será de:

a) Até ao limite de cento e vinte horas anuais, para os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional;

b) Uma hora antes do início das aulas, para os que frequentem cursos oficiais ou oficializados.

3 — Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4 — O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de trinta dias do início da frequência efectiva dos cursos oficiais ou oficializados a que se refere o n.º 1 desta cláusula.

5 — Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início de frequência efectiva do curso.

6 — As faculdades citadas nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de assiduidade e de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos.

§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas.

7 — A entidade patronal custeará na totalidade as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa e obtenha do trabalhador a garantia de que, pelo menos durante mais de um ano, permanecerá na empresa, podendo aquele desobrigar-se, restituindo a soma das importâncias despendidas.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 51.ª

(Princípio geral)

As entidades patronais e os profissionais ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

Cláusula 52.ª

(Complemento do subsídio de doença)

Em caso de doença até vinte dias seguidos ou interpolados por ano, as entidades patronais pagarão aos seus profissionais a diferença entre o ordenado auferido à data da baixa e o subsídio atribuído pela respectiva caixa de previdência.

Cláusula 53.ª

(Complemento da pensão por acidente)

1 — Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração da nova função — acrescida da pensão relativa à incapacidade — for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

2 — No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante de causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o profissional tenha direito.

CAPÍTULO XII

Comissões paritárias

Cláusula 54.ª

(Constituição)

1 — É criada uma comissão paritária constituída por quatro vogais, dois em representação de cada uma das partes outorgantes.

2 — Para os efeitos do número anterior, cada uma das entidades abrangidas por este contrato comunicará, nos trinta dias subsequentes à data da publicação, o nome de dois vogais efectivos e dois suplentes à sede do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria, a quem compete assegurar, provisoriamente, o secretariado da comissão.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão paritária, nas condições estabelecidas no n.º 4, assessores técnicos.

4 — Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos julgados necessários.

Cláusula 55.ª

(Atribuições)

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica;
- c) As demais atribuições que por este contrato lhe são conferidas.

Cláusula 56.ª

(Das deliberações)

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a sua publicação, quer as empresas quer os sindicatos.

Cláusula 57.ª

(Do regulamento)

O regulamento interno das comissões será elaborado em plenário de vogais, a convocar logo que estejam todos designados.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 58.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

A entidade patronal obriga-se:

- 1) A proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços neces-

sários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores;

2) Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor;

3) A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa, particularmente a uma comissão específica eleita entre os delegados sindicais;

4) A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Cláusula 59.^a

(Direitos adquiridos)

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeada-

mente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou suspensão de qualquer regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor deste contrato.

CAPÍTULO XV

Cláusula 60.^a

(Entrada em vigor)

A tabela salarial e todas as prestações com expressão pecuniária entram em vigor a partir de 1 de Junho do corrente ano, independentemente da data da publicação.

Leiria, 29 de Outubro de 1979.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

(Assinatura ilegível.)
Vitor Manuel Henriques Vitorino.
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

João de Almeida Fernandes.
(Assinatura ilegível.)

Por procuração do Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Leiria:

João de Almeida Fernandes.

ANEXO I

Categorias	Definição	Remuneração	
		Até 31 de Dezembro de 1979	A partir de 1 de Janeiro de 1980
Gerente comercial	O trabalhador que, mediante procuração bastante, gere e administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.	15 000\$00	17 250\$00
Encarregado geral	O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados.	13 500\$00	15 525\$00
Chefe de secção ou encarregado.	O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.	12 000\$00	13 800\$00
Caixa de balcão	O trabalhador que, entre outras tarefas, recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.	7 500\$00	8 625\$00
Servente	O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.	7 500\$00	8 625\$00
Guarda-livros	O trabalhador que se ocupa de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou	12 000\$00	13 800\$00

Categorias	Definição	Remuneração	
		Até 31 de Dezembro de 1979	A partir de 1 de Janeiro de 1980
	mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.		
Escriturário	O trabalhador que executa trabalhos administrativos e cujas funções não correspondem a qualquer outra categoria deste grupo.	Primeiro-escriturário — 10 000\$00. Segundo-escriturário — 9000\$00	11 500\$00 10 350\$00
Estagiário	O trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.	2.º ano — 7 000\$00 1.º ano — 6 400\$00	8 050\$00 7 360\$00
Oficial	O trabalhador que, possuindo os conhecimentos inerentes à técnica do ramo, procede ao desmancho das reses, corte de carnes e venda ao público e efectua outras tarefas compatíveis.	Seg.-ofic. — 9000\$00 Prim.-ofic. — 10 000\$00	11 500\$00 10 350\$00
Praticante	O trabalhador que, após o regime de aprendizagem, se considera apto a auxiliar os profissionais das categorias de primeiro-oficial e segundo-oficial no desempenho das suas tarefas e se inicia no exercício das mesmas.	2.º ano — 7 000\$00 1.º ano — 6 400\$00	8 050\$00 7 360\$00
Aprendiz	O trabalhador que, no estabelecimento, está em regime de aprendizagem e de tomada de contacto com as tarefas inerentes às categorias de praticante, segundo-oficial e primeiro-oficial.	2.º ano — 4 000\$00 1.º ano — 3 600\$00	4 600\$00 4 140\$00
Motorista (pesados e ligeiros).	O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleo e água. Os veículos pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.	De pesados — 10 000\$00 De ligeiros — 9 000\$00	11 500\$00 10 350\$00
Ajudante de motorista ...	É o trabalhador que acompanha o motorista, procede ao acondicionamento da carga, colabora na conservação do veículo e orienta as manobras.	8 000\$00	9 200\$00

Anexo II

Classificação e integração em níveis de qualificação das funções existentes no sector, de harmonia com o disposto no artigo 11.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

Níveis	Categorias
1	Gerente comercial.
2	—
2.1	Encarregado geral.
3	Encarregado.
3	Guarda-livros.
3	Chefe de secção.
4	—
5	—

Níveis	Categorias
5.1	Escriturários.
5.2	Oficiais.
6	Motoristas.
6.1	Caixa de balcão.
7	—
7.1	Ajudante de motorista.
7.1	Servente.
A	Estagiários.
A	Praticantes.
A	Aprendizes.

Depositado em 12 de Junho de 1980, a fl. 76 do livro n.º 2, com o n.º 175/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre a Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio e Serviços (em representação do Sind. Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Dist. de Faro e do Sind. dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Dist. de Leiria) e a Assoc. Livre dos Industriais pelo Frio ao CCT entre esta Assoc. e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outras.

A Associação Livre dos Industriais pelo Frio e a Federação dos Sindicatos do Comércio e Serviços, em representação do Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro e do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria, acordam em aderir, nos termos do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, ao CCT celebrado entre a referida associação patronal e diversos organismos sindicais para a indústria de frio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1979, e alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1980.

Lisboa, 30 de Maio de 1980.

Pela Associação dos Industriais pelo Frio:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, em representação do Sindicato Livre dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito de Faro e do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritório do Distrito de Leiria:

Maria de Jesus Belchior da Lança Carvalho.

Depositado em 16 de Junho de 1980, a fl. 77 do livro n.º 2, com o n.º 178/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Acordo de adesão entre o Sind. Democrático da Química e a Assoc. dos Industriais de Moagens do Sul e outras ao CCT entre aquelas assoc. patronais e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Química e Farmacêutica e respectivas alterações.

Aos 18 dias do mês de Março de 1980, o Sindicato Democrático da Química, com sede na Rua de Sampaio e Pina, 50, rés-do-chão, direito, em Lisboa, e as seguintes associações:

Associação dos Industriais de Moagens do Sul;
Associação dos Industriais de Moagens do Centro;
Associação Nacional dos Industriais de Arroz;
Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais;
Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates;
Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem;

acordam entre si a adesão do primeiro ao CCT para a indústria de moagens e doçaria, celebrado entre as associações patronais e os vários sindicatos e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 5, de 8 de Fevereiro de 1977, 7, de 22 de Fevereiro de 1980, nas condições seguintes:

O acordo de adesão produz efeitos a partir da entrada em vigor do referido CCT.

Pela Associação dos Industriais de Moagens do Sul:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Industriais de Moagens do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Portuguesa dos Industriais de Moagem:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático da Química — Síndeq:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 16 de Junho de 1980, a fl. 77 do livro n.º 2, com o registo n.º 179/80, dos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Livre dos Industriais de Moagem do Norte e Centro e outras e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte — Integração das profissões em níveis de qualificação (CCT publicado no «Bol. Trab. Emp.», 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980).

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção mencionada em epígrafe, em relação às quais aquela ainda não tinha sido efectuada:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Analista.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Ajudante de técnico de fabrico.

5.4 — Outros:

Preparador.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.2 — Produção:

Costureira.

Costureira/lavadeira.

Empacotadeira.

Pesador/ensacador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda ou porteiro.

Profissionais integráveis em dois níveis

Chefe de linha (5.3/6.2).

Encarregada (3/5.3).

A profissão de auxiliar de laboração será integrada no nível 7.2 ou na fronteira entre os níveis 6.2/7.2, consoante as tarefas que lhe estão cometidas sejam predominantemente de efectuar cargas e descargas ou, para além destas, as de ajuda a outras funções mais qualificadas.

Acordo de adesão entre a Inaca e o Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes do Dist. do Porto ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e aquele Sind. e outros

Aos 28 dias do mês de Maio de 1980, em S. João da Madeira, reuniu-se a direcção do Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto, com sede na Rua do Almada, 305, 1.º, Porto, e a gerência da Inaca, L.^{da}, representada pelos seus sócios gerentes, José António Alves Leite e Paulo José Noronha Ramalho Passos, os quais acordaram livremente e de boa fé na adesão ao CCT celebrado entre os Sindicatos dos Operários da Indústria de Curtumes dos Distritos do Porto, Braga e Santarém, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1980, considerando que os trabalhadores desta empresa não estão abrangidos por qualquer convenção colectiva de trabalho, que a actividade da Inaca é similar da indústria de curtumes e até sua sucedânea e ainda pelo facto de os seus

trabalhadores estarem representados pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto e serem seus sócios. E para constar se lavra a presente acta, que depois de lida em voz alta vai ser assinada por todos.

S. João da Madeira, 28 de Maio de 1980.

Pela Inaca — Indústria Nacional de Couro Aglomerado, L.^{da}:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 18 de Junho de 1980, a fl. 78 do livro n.º 2, com o n.º 181/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. Industrial do Minho
e a Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal
(Região de Barcelos) — Alteração salarial**

Aos 14 dias do mês de Maio de 1980, na delegação de Braga da Direcção-Geral das Relações Colectivas de Trabalho, em sede de conciliação, a Associação Industrial do Minho, representada pelo Dr. Gregório Rocha Novo, Inácio Maciel Barbosa, António Augusto de Araújo São Bento e Agostinho Coelho, e a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, representada por José Magalhães Ribeiro, Manuel Lopes Loureiro e Fernando da Silva Ribeiro, acordaram, em revisão do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1979, o seguinte:

- 1) O presente contrato colectivo de trabalho (alteração das tabelas salariais) obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que na região de Barcelos se dediquem à indústria da cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça de tipo regional e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pela Federação signatária.
- 2) As tabelas salariais ora acordadas, constantes do anexo I, vigorarão por um período de doze meses, com efeitos a partir de 1 de Junho de 1980.

Pela Associação Industrial do Minho:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Grau	Enquadramento	Tabelas salariais
1	Encarregado Modelador de 1. ^a	12 000\$00
2	Modelador de 2. ^a Oleiro rodista de 1. ^a	11 000\$00
3/4	Decorador à pistola de 1. ^a Oleiro rodista de 2. ^a	10 500\$00

Grau	Enquadramento	Tabelas salariais
5	Decorador à pistola de 2. ^a Formista de 1. ^a Forneiro Enfornador e desenfornador Vidrador	9 000\$00
6	Pintor manual de 1. ^a Oleiro formista de lambugem de 1. ^a Formista de 2. ^a Torneiro	8 500\$00
6-A	Acabador de 1. ^a Pintor manual de 2. ^a Decorador manual de 1. ^a	8 250\$00
7	Embalador Oleiro formista ou de lambugem de 2. ^a Ajudante de forneiro Decorador manual de 2. ^a Acabador de 2. ^a	8 000\$00
8	Lixador Rebarbador de 1. ^a Auxiliar de serviços	7 750\$00
9	Rebarbador de 2. ^a Embrulhador Servente	7 500\$00

Aprendizagem

Pré-aprendiz de 14 a 15 anos	3 600\$00
Pré-aprendiz de 15 a 16 anos	4 000\$00
Aprendiz de 16 a 17 anos	4 650\$00
Aprendiz de 17 a 18 anos	5 500\$00
Aprendiz com mais de 18 anos	6 000\$00
Praticante	6 500\$00

Pela Associação Industrial do Minho:
(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:
José de Magalhães Ribeiro.
(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 16 de Junho de 1980, a fl. 78 do livro n.º 2, com o n.º 180/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**Acordo de adesão entre a União das Assoc. Comerciais
do Dist. do Porto (UACDP) e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. do Porto e outros
ao CCT para o comércio retalhista do dist. do Porto**

A União das Associações Comerciais do Distrito do Porto (UACDP) acorda aderir ao CCT para o comércio retalhista do distrito do Porto celebrado entre a Associação de Comerciantes do Porto (ACP), Associação de Comerciantes de Produtos Alimentares do Norte (ACPAN) e o Sindicato dos Trabalhadores de Comércio do Distrito do Porto e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980.

O presente acordo de adesão produz efeitos desde 1 de Março de 1980.

Lisboa, 4 de Junho de 1980.

Pela União das Associações Comerciais do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)
Rui Alberto Pereira Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)
Rui Alberto Pereira Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte:

(Assinatura ilegível.)
Rui Alberto Pereira Silva.

Pelo Sindicato da Indústria Metalúrgica do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)
Rui Alberto Pereira Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)
Rui Alberto Pereira Silva.

Pelo Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém:

(Assinatura ilegível.)
Rui Alberto Pereira Silva.

Pelo Sindicato dos Operários da Indústria de Madeiras do Distrito do Porto e Aveiro:

(Assinatura ilegível.)
Rui Alberto Pereira Silva.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Desenho:

(Assinatura ilegível.)
Rui Alberto Pereira Silva.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

(Assinatura ilegível.)
Rui Alberto Pereira Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto:

(Assinatura ilegível.)
Rui Alberto Pereira Silva.

Pelo Sindicato dos Cobradores e Profissões Similares:

(Assinatura ilegível.)
Rui Alberto Pereira Silva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância e Limpeza e Actividades Similares:

(Assinatura ilegível.)
Rui Alberto Pereira Silva.

Dépositado em 20 de Junho de 1980, a fl. 78 do livro n.º 2, com o n.º 182/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

CONSTITUIÇÃO

ASSOCIAÇÃO DOS INDUSTRIAIS DE CHAPELARIA

ESTATUTOS

CAPÍTULO I

Constituição, sede, âmbito e fins

ARTIGO 1.º

Os industriais de chapelaria de S. João da Madeira constituem uma associação patronal para defesa e promoção dos seus interesses empresariais chamada Associação dos Industriais de Chapelaria.

ARTIGO 2.º

A Associação tem a sua sede em S. João da Madeira e representa todos os industriais de chapelaria que nela se venham a inscrever, desde que exerçam, no território do continente, a indústria de chapelaria.

ARTIGO 3.º

A indústria de chapelaria envolve, segundo a tradição:

- a) O fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e palha;
- b) O fabrico de feltros para chapéus;
- c) O corte e preparação do pêlo.

ARTIGO 4.º

A Associação tem como objecto:

- a) Prestar serviço aos seus associados ou criar instituições para esse efeito;
- b) Defender e promover a defesa dos direitos e interesses das entidades patronais representadas;
- c) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

ARTIGO 5.º

1 — A Associação pode reunir-se em uniões, federações ou confederações nacionais por deliberação da assembleia geral.

2 — A Associação pode manter relações e cooperar com associações ou organizações patronais de outros países, de âmbito nacional, regional e internacional, mas só pode filiar-se nelas com autorização legal.

CAPÍTULO II

Dos sócios

ARTIGO 6.º

1 — Podem ser sócios da Associação todas as empresas singulares ou colectivas que exerçam a indústria de chapelaria.

2 — A sua inscrição depende do pedido escrito feito à direcção.

3 — Essa inscrição só pode ser recusada com base nas razões que levariam à sua exclusão de sócio.

ARTIGO 7.º

Constituem direitos dos sócios:

- a) Usufruir dos direitos e regalias regulamentares;
- b) Participar nas assembleias gerais e convocá-las nos termos destes estatutos e da lei;
- c) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais;
- d) Afastar-se da Associação, sem prejuízo de pagamento de quotas por mais três meses.

ARTIGO 8.º

São deveres dos sócios:

- a) Prestar obediência a todas as deliberações da assembleia geral, salvo se, por contrárias aos seus interesses legítimos, delas recorrerem nos termos legais;
- b) Pagar as quotas, taxas ou contribuições estabelecidas;
- c) Colaborar com a Associação por todas as formas estatutárias para que foram chamados a fazê-lo e dar as sugestões que entenderem pertinentes ao prosseguimento do interesse geral;
- d) Prestigiar e defender a Associação perante estranhos.

São excluídos de sócios:

- a) Os que deixarem de exercer a indústria do âmbito da Associação;
- b) Os que durante seis meses consecutivos deixarem de pagar as suas quotas e, se avisados por carta registada, não as pagarem no prazo de sessenta dias;
- c) Os que forem condenados, por decisão judicial com trânsito em julgado, por actos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude directamente relacionada com o exercício da sua indústria;
- d) Aqueles a quem for aplicada a pena de expulsão.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

ARTIGO 10.º

Os órgãos da Associação são:

- A assembleia geral;
- A direcção;
- O conselho fiscal.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

ARTIGO 11.º

A assembleia geral é a reunião dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

ARTIGO 12.º

São atribuições da assembleia geral:

- a) Definir e traçar as directizes a seguir pela Associação;
- b) Apreciar e deliberar sobre os assuntos que lhe sejam propostos, nos termos destes estatutos e da lei;
- c) Elegir a mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- d) Deliberar sobre as alterações estatutárias e dissolução ou transformação da Associação;
- e) Apreciar e aprovar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- f) Fixar a tabela de jóia e quotas;
- g) Deliberar, em geral, sobre todos os assuntos da Associação que lhe sejam propostos.

ARTIGO 13.º

- 1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.
- 2 — Serão eleitos também dois substitutos.
- 3 — Nas faltas, deve dar-se preferência ao mais idoso.

ARTIGO 14.º

Compete ao presidente:

- a) A convocação da assembleia geral;
- b) Dirigir os trabalhos das sessões;
- c) Dar posse aos corpos gerentes eleitos;
- d) Assinar o expediente da mesa;
- e) Rubricar os livros da Associação.

ARTIGO 15.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, até 31 de Março, para apreciação, discussão e votação do relatório e contas do exercício anterior, e trienalmente, para eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal.

2 — Reúne extraordinariamente a requerimento da direcção ou do conselho fiscal ou de sócios em número igual ou superior a 10 % do total dos sócios.

ARTIGO 16.º

1 — A assembleia extraordinária funciona à primeira convocação com a presença da maioria dos sócios e meia hora depois com qualquer número.

2 — A convocação da assembleia geral deve ser realizada por aviso postal, expedido com, pelo menos, oito dias de antecedência, indicando-se o local, dia e hora e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — Em casos excepcionais, quando se torne absolutamente imperioso, pode a convocação desrespeitar o disposto no número anterior, mas a deliberação só é válida e obrigatória se estiverem presentes três quartos dos votos possíveis na assembleia geral convocada nos termos do n.º 2 deste artigo.

ARTIGO 17.º

1 — É expresamente proibida a discussão e votação sobre qualquer assunto que não esteja inscrito na ordem do dia.

2 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

ARTIGO 18.º

1 — As votações são feitas por escrutínio secreto, por levantados ou sentados, podendo ainda ser nominais.

2 — As eleições de corpos gerentes são feitas por escrutínio secreto.

3 — As votações são nominais, quando requeridas por qualquer sócio presente e a assembleia o aceite.

4 — A cada empresa cabe um voto.

5 — As empresas que não tenham trabalhadores ao seu serviço não podem votar em matéria respeitante a relações de trabalho.

SECÇÃO II

Da direcção

ARTIGO 19.º

- 1 — A direcção é constituída por cinco membros.
- 2 — Os membros efectivos são:

- O presidente;
- O secretário (com funções de vice-presidente);
- O tesoureiro;
- Dois vogais.

ARTIGO 20.º

A direcção é o órgão de gestão permanente da Associação, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Representar a Associação, em juízo ou fora dele;
- b) Cumprir as deliberações da assembleia geral e do conselho fiscal tomadas no uso das suas funções legais ou estatutárias;
- c) Propor à assembleia geral e ao conselho fiscal as medidas que entender convenientes à realização integral dos fins da Associação;
- d) Elaborar o relatório anual e apresentá-lo, com as contas e o parecer prévio do conselho fiscal, à apreciação e deliberação da assembleia geral, até 31 de Março do ano seguinte àquele a que respeitam;
- e) Elaborar orçamentos para a Associação e submetê-los a apreciação do conselho fiscal;
- f) Elaborar os regulamentos necessários;
- g) Organizar os serviços e contratar pessoal adequado;
- h) Celebrar contratos colectivos de trabalho;
- i) Enviar ao Ministério do Trabalho, anualmente, até 31 de Janeiro, a indicação do número de associados e do número de trabalhadores ao serviço na indústria de chapelaria;
- j) Aplicar sanções disciplinares e admitir sócios;
- l) Cumprir todas as demais normas legais e estatutárias.

ARTIGO 21.º

1 — A direcção reúne em sessões ordinárias e em sessões extraordinárias.

2 — As sessões ordinárias são, em princípio, quinzenais.

3 — As sessões extraordinárias têm lugar quando requeridas ao presidente por qualquer membro, indicando a ordem do dia e a convocação do presidente, que deve indicar sempre aos outros membros a ordem de trabalhos.

4 — A direcção pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria dos votos presentes, tendo o presidente, ou quem as suas vezes fizer, além do seu voto, voto de desempate.

ARTIGO 22.º

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente e, envolvendo dinheiros, a do tesoureiro.

2 — Os contratos colectivos de trabalho, porém, só obrigam mediante a assinatura dos membros da direcção.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

ARTIGO 23.º

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e os outros vogais.

2 — Será, também, eleito um suplente.

ARTIGO 24.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços da tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da lei e dos presentes estatutos;
- d) Propor à direcção e à assembleia geral as medidas que entender convenientes à consecução dos fins da Associação;
- e) Aprovar os orçamentos elaborados pela direcção.

ARTIGO 25.º

1 — O conselho fiscal reunirá sempre que o julge necessário e for convocado pelo seu presidente.

2 — Aplicam-se no funcionamento do conselho fiscal as regras estabelecidas para a direcção nos n.ºs 4.º e 5.º do artigo 21.º

SECÇÃO IV

Mandato, duração e eleição

ARTIGO 26.º

1 — O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal tem a duração de três anos.

2 — Este mandato termina através de uma moção de desconfiança apresentada em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência legal, ou em assembleia em que esteja presente a maioria absoluta dos sócios.

3 — Destituídos os corpos gerentes, a assembleia deve nomear, na mesma sessão, uma comissão directiva composta por sete membros, que assegurará o funcionamento da Associação e promoverá novas eleições no prazo máximo de trinta dias.

ARTIGO 27.º

1 — Nenhuma empresa pode ser eleita para mais do que um cargo social.

2 — O mandato pode ser renovado, global ou individualmente, através de nova eleição.

ARTIGO 28.º

1 — Nenhum cargo directivo é remunerado.

2 — Só podem exercer cargos sociais na Associação o empresário que exerça a indústria em seu nome e os gerentes ou administradores das sociedades, enquanto o forem.

ARTIGO 29.º

São motivos de recusa do exercício de cargos sociais a idade superior a 65 anos e a doença prolongada.

ARTIGO 30.º

As eleições têm lugar no decurso do mês de Dezembro e são precedidas de avisos convocatórios afixados com uma antecedência não inferior a oito dias na sede da Associação e nos termos do n.º 2 do artigo 16.º

ARTIGO 31.º

1 — A mesa eleitoral é constituída pela mesa da assembleia geral, que funcionará como escrutinador.

2 — Na mesa têm assento representantes de cada uma das listas sujeitas a sufrágio, como fiscalizadores.

ARTIGO 32.º

1 — Os sócios de fora da sede ou Associação podem votar por correspondência, através de carta dirigida ao presidente da mesa, na qual será incluído um envelope fechado com o voto.

2 — A carta deve dar entrada na Associação até ao dia anterior ao da eleição.

ARTIGO 33.º

1 — É também admissível o voto por procuração.

2 — Para esse efeito, o sócio deverá passar credencial, com a assinatura reconhecida por notário (em nome individual ou como sócio gerente ou administrador, consoante o tipo de empresa), ao sócio a quem confere a representação.

3 — Nenhum sócio pode receber mais de duas representações, além da sua.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

ARTIGO 34.º

O ano social coincide com o ano civil.

ARTIGO 35.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas dos sócios;
- b) Quaisquer receitas de serviços prestados pela Associação;
- c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

ARTIGO 36.º

As despesas da Associação são as resultantes das instalações e sua utilização, retribuições ao pessoal, remunerações a técnicos, despesas de transporte e alojamento em serviço e, em geral, todos os encargos necessários à prossecução dos fins sociais.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

ARTIGO 37.º

1 — Os sócios estão, nessa qualidade, sujeitos ao poder disciplinar da Associação.

2 — As sanções são as seguintes: advertência registada, multa até três anos de quotização e expulsão.

ARTIGO 38.º

1 — As sanções são da competência estrita da direcção, sob o parecer do conselho fiscal.

2 — Nenhuma sanção pode, porém, ser aplicada sem organização de um processo disciplinar, do qual conste, pelo menos, a audiência do arguido e a organização de uma «nota de culpa», da qual lhe deve ser enviada cópia, com o prazo de oito dias para elaborar a defesa e apresentar o rol de testemunhas.

CAPÍTULO VI

Alteração dos estatutos e dissolução e liquidação

ARTIGO 39.º

A alteração dos estatutos só pode ser efectuada pela assembleia geral convocada para o efeito, com quinze dias de antecedência, nos termos do n.º 2 do artigo 16.º

ARTIGO 40.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, que envolve o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2 — A assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação e a nomeação da comissão liquidatária.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

ARTIGO 41.º

1 — É aprovada a seguinte tabela de quotas e jóias:

a) Quotas:

De 0 a 10 trabalhadores	500\$00
De 11 a 20 trabalhadores	750\$00
De 21 a 30 trabalhadores	1 000\$00
De 31 a 50 trabalhadores	1 500\$00
De 51 a 80 trabalhadores	2 500\$00
Mais de 81 trabalhadores	4 000\$00

b) Jóia, duas vezes a quota mensal.

2 — A quota é paga até ao dia 10 do mês a que respeita.

3 — A jóia é paga no acto de inscrição juntamente com a primeira quota.

ARTIGO 42.º

A sede da Associação funciona transitoriamente em instalações cedidas, a título precário, pela Cortadoria Nacional do Pêlo, S. A. R. L., na zona industrial de S. João da Madeira.

Pela Cortadoria Nacional de Pêlo, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fepa — Feltros Portugueses, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Por Nicolau da Costa & C.ª, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Empresa Industrial de Chapelaria, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Por Matos, Fonseca & Costa, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Por Vieira Araújo & C.ª, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fábrica de Chapéus e Bonés de Cândido da Silva Santos, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Por Artur Dias Ferreira, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Por Maria da Conceição dos S. Lima:

Maria da Conceição dos Santos Lima.

Por Cruz & Freitas, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Por Abel Lopes Simões:

(Assinatura ilegível.)

Por Alberto Gomes de Pinho:

Alberto Gomes de Pinho.

Por Joel Vaz de Amorim, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fábrica de Chapéus e Bonés Carla:

Esmeralda Ferreira Barbosa.

Pela Fábrica de Chapéus Jonel:

(Assinatura ilegível.)

Por Maria de Lourdes Leite Sá:

(Assinatura ilegível.)

Por A. Henriques & C.ª, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Fábrica de Chapéus de Pêlo e Lãs:

Armando Rodrigues Neto.

Por Antonio Francisco de Andrade:

António Francisco de Andrade.

Por Maria de Lurdes da Silva Ferreira:

Maria de Lourdes da Silva Ferreira.

Por Cândido Dias da Silva, Herdeiros:

(Assinatura ilegível.)

Por Francisco Gomes Trindade:

Francisco Gomes Trindade.

Pela Fábrica de Chapéus Joferra:

(Assinatura ilegível.)

(Registados no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

ALTERAÇÕES

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS INDUSTRIAIS DE REFRIGERAÇÃO E AR CONDICIONADO

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

ARTIGO 1.º

1 —

2 — A Associação Portuguesa dos Industriais de Refrigeração e Ar Condicionado é uma associação sem fins lucrativos das empresas que, no território nacional, exercem qualquer

das actividades de concepção, construção, montagem e reparação de instalações de refrigeração e climatização, incluindo ar condicionado, ventilação, aquecimento, isolamentos térmicos e portas isotérmicas.

3 —

(Registada no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.)

ANAIEF — ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS ARMAZENISTAS, IMPORTADORES E EXPORTADORES DE FRUTAS E PRODUTOS HORTÍCOLAS

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

CAPÍTULO V

Das secções

ARTIGO 31.º

Cada secção tem por órgão a assembleia sectorial e a mesa directiva.

§ único. No âmbito das secções poderão ser criadas comissões técnicas destinadas ao estudo de problemas específicos do sector, as quais apresentarão os seus pareceres às mesas das secções respectivas.

ARTIGO 32.º

§ 4.º As comissões técnicas referidas no § único do artigo 31.º serão constituídas por cinco membros, eleitos em assembleia sectorial, os quais poderão agregar outros sócios ou técnicos qualificados para o efeito.

§ 5.º O mandato dos membros das comissões técnicas cessará simultaneamente com o das mesas directivas das secções.

ARTIGO 33.º

h) Tratar, técnica e comercialmente, os assuntos ligados ao seu sector, tomando em consideração os pareceres das comissões técnicas designadas para o efeito.

CAPÍTULO VI

Das delegações

ARTIGO 42.º

§ 1.º Enquanto não for estabelecida a delegação regional do Sul, com sede em Lisboa, e tendo em consideração o § único do artigo 37.º, os associados pela área destes distritos dependerão directamente da direcção da Associação.

§ 2.º Nos distritos onde não funcionem sedes das delegações regionais, poderá a direcção da Anaief designar delegados distritais, que representarão a Associação na respectiva área e colaborarão com a direcção e demais órgãos da Associação.

§ 3.º Nas sedes do concelho onde tal se justifique, poderá a direcção da Anaief designar delegados concelhios, que representarão localmente a Associação e colaborarão com a direcção e demais órgãos associativos.

CAPÍTULO VII

Do conselho consultivo

ARTIGO 43.º

O conselho consultivo é constituído pela mesa da assembleia geral, pelos vice-presidentes das mesas directivas sectoriais, pelos vice-presidentes das mesas directivas regionais, pelos membros eleitos para as comissões técnicas referidas no § único do artigo 31.º e no § 4.º do artigo 32.º e ainda pelos delegados distritais e concelhios referidos nos §§ 2.º e 3.º do artigo 42.º

COMISSÕES DE TRABALHADORES — ESTATUTOS

COMISSÃO DE TRABALHADORES DO HOTEL DA BALEEIRA

ESTATUTOS

SUMÁRIO

Preâmbulo.

Título I — Organização, competência e direitos.

Capítulo I — Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização.

Secção I — Colectivo dos trabalhadores.
Secção II — Plenário — Natureza e competência.
Secção III — Plenário — Funcionamento.

Capítulo II — Comissão de trabalhadores.

Secção I — Natureza da CT.
Secção II — Atribuições, competência e deveres da CT.
Secção III — *Contrôle* de gestão.
Secção IV — Direitos instrumentais.
Secção V — Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT.
Secção VI — Enquadramento geral da competência e direitos.
Secção VII — Composição, organização e funcionamento da CT.
Secção VIII — Comissões coordenadoras.

Título II — Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto.

Capítulo I — Eleição e destituição da CT.
Capítulo II — Outras deliberações por voto secreto.
Capítulo III — Disposições finais.

Preâmbulo

Os trabalhadores do Hotel da Baleeira, Sagres, no exercício dos direitos que são seus por força da Constituição e da lei; Dispostos a reforçar a sua unidade e organização para defesa e promoção dos seus direitos e interesses;

Conscientes de que a sua intervenção democrática na vida da empresa e a todos os níveis previstos é parte integrante do movimento organizado dos trabalhadores portugueses para levar à prática, defender e consolidar as grandes transformações democráticas resultantes da Revolução de 25 de Abril e inscritas na Constituição da República;

Na perspectiva da criação de condições para o advento de uma economia e de uma sociedade socialistas;

Aprovaram no dia 6 de Dezembro, os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

ARTIGO 1.º

(Colectivo dos trabalhadores)

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestam a sua actividade na empresa há mais de um ano.

3 — Não fazem parte do colectivo, para efeitos destes estatutos, os trabalhadores com contrato a prazo ou os efectivos com menos de um ano de serviço.

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores desta empresa a todos os níveis.

ARTIGO 2.º

(Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo)

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos do trabalhador:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 91.º;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 91.º;
- c) Votar e ser votado para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 74.º;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 74.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT;
- h) Exercer qualquer função prevista no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro da mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membro desta, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 91.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 6.º;
- l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- m) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;
- o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 89.º

3 — O exercício de certos direitos pelos trabalhadores individualmente considerados poderá ser condicionado por estes estatutos e pela exigência de um mínimo de duração do respectivo contrato de trabalho com a empresa, conforme o n.º 2 do artigo 1.º

4 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais religiosas, etc.

5 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

ARTIGO 3.º

(Órgãos do colectivo dos trabalhadores)

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

ARTIGO 4.º

(Plenário)

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

ARTIGO 5.º

(Competência do plenário)

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e meios previstos nestes estatutos;
- d) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

ARTIGO 6.º

(Competência para a convocatória)

1 — O plenário pode ser convocado pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de doze dias, contados a partir da recepção do requerimento.

ARTIGO 7.º

(Prazo e formalidades da convocatória)

O plenário é convocado com a antecipação mínima de seis dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncio colocado no local destinado à afixação de propaganda ou em dois locais frequentados pelos trabalhadores.

ARTIGO 8.º

(Reunião do plenário)

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

ARTIGO 9.º

(Plenário de emergência)

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

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

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

ARTIGO 10.º

(Funcionamento do plenário)

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10 % dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da comissão de trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, a participação mínima no plenário deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

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

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações: destituição da CT ou dos seus membros.

5 — O plenário é presidido pela CT.

ARTIGO 11.º

(Sistema de votação em plenário)

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes do n.º 1 do artigo 69.º e da alínea a) do artigo 10.º

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

ARTIGO 12.º

(Discussão em plenário)

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

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

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

ARTIGO 13.º

(Natureza da comissão de trabalhadores)

1 — A comissão de trabalhadores é o órgão democrático designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

SECÇÃO II

Atribuições, competência e deveres da CT

ARTIGO 14.º

(Competência da CT)

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o *contrôle* da gestão da empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Gerir ou participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e *contrôle* da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região Plano;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Participar no exercício do Poder Local;
- i) Participar, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na definição e execução da política nacional de alfabetização e educação de base de adultos;
- j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estatutos lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

ARTIGO 15.º

(Consulta do plenário)

Sem prejuízo da competência da comissão de trabalhadores, o plenário deve pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programas;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimento ou linhas de produção;
- d) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- e) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- f) Aprovação dos estatutos da empresa;
- g) Apreciação dos orçamentos e planos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações

ARTIGO 16.º

(Relações com a organização sindical)

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

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

ARTIGO 17.º

(Deveres da CT)

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

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, *contrôle* e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CTs de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SECÇÃO III

«Contrôle» de gestão

ARTIGO 18.º

(Natureza e conteúdo do «contrôle» de gestão)

1 — O *contrôle* de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para a realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2 — O *contrôle* de gestão consiste no *contrôle* do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

3 — O *contrôle* de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4 — A entidade patronal e os órgãos da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do *contrôle* de gestão, nos termos legais aplicáveis.

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

SECÇÃO IV

Direitos instrumentais

ARTIGO 19.º

(Direitos instrumentais)

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

ARTIGO 20.º

(Reuniões com os órgãos de gestão da empresa)

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

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

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

ARTIGO 21.º

(Direito à informação)

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

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

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

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimo de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidade de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para-fiscais;
- j) Projecto de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros aos órgãos de gestão da empresa, administração, direcção ou por quem os superintenda.

6 — Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa, administração, direcção ou quem os superintenda, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de dez dias, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar.

ARTIGO 22.º

(Obrigatoriedade de parecer prévio)

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

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programas;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração de falência;
- c) Encerramento de estabelecimento ou de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança do local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- i) Despedimento individual de trabalhadores;
- j) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela entidade patronal ou por órgão de gestão da empresa, direcção ou quem a superintenda.

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

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de quinze dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

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

ARTIGO 23.º

(«Contrôle» de gestão)

1 — Em especial, para a realização do *contrôle* de gestão a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização pela empresa dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do Plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou facto contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do Plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral;
- h) Pronunciar-se sobre a intervenção ou desintervenção do Estado na empresa.

2 — A competência da CT para o exercício do *contrôle* de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

ARTIGO 24.º

(Reorganização de unidades produtivas)

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

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 22.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informado sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integrarem comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

ARTIGO 25.º

(Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

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

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter regularidade, bem como a existência de justa causa, através de emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

- b) Intervir no *contrôle* dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios das alíneas e), f), g), h) e i) do artigo 22.º;
- e) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a Previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de pessoal.

ARTIGO 26.º

(Gestão de serviços sociais)

1 — A CT participa na gestão dos seguintes serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa:

- a) Sala de convívio e cantina;
- b) Desportos e cultura.

2 — A CT deve incentivar os trabalhadores para a criação de novos órgãos sociais e apoiar os já existentes.

3 — Para efeitos do número anterior o plenário nomeará os seus órgãos de gestão em conformidade com o n.º 1 do artigo 11.º:

- a) A duração do mandato dos gestores dos órgãos sociais será de dois anos, caso não seja requerida a sua destituição em conformidade com os n.ºs 2 e 3 do artigo 10.º;
- b) A sua composição será no máximo composta por três elementos;
- c) Não podem fazer parte destes órgãos de gestão elementos que integram a CT.

ARTIGO 27.º

(Participação na planificação económica)

1 — Em especial para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informação relativos aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região Plano e de sobre eles emitir pareceres.

2 — Para os efeitos do número anterior, a CT credencia junto do Ministério competente três representantes por sector e igual número por região Plano.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CT, no prazo não inferior a trinta dias para o efeito fixado pelo Ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovam.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais, às quais a CT aderir, de terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

ARTIGO 28.º

(Participação na elaboração da legislação do trabalho)

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável, designadamente a Lei n.º 16/79, de 26 de Maio.

ARTIGO 29.º

(Outros direitos)

1 — No âmbito do exercício do Poder Local, a CT participa na designação de representantes das comissões de trabalhadores para os conselhos municipais e conselhos regionais da respectiva área, segundo as normas aplicáveis.

2 — A CT, em conjunto com as restantes comissões de trabalhadores do País, e por intermédio das comissões coordena-

doras, participa na designação de um membro do Conselho Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos.

SECÇÃO V

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

ARTIGO 30.º

(Condições e garantias da actuação da CT)

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

ARTIGO 31.º

(Tempo para o exercício de voto)

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

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

ARTIGO 32.º

(Reuniões na empresa)

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores em regime de turno ou de trabalho extraordinário.

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

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

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

ARTIGO 33.º

(Acção da CT no interior da empresa)

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

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

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento da empresa.

ARTIGO 34.º

(Direito de afixação e de distribuição de documentos)

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

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

ARTIGO 35.º

(Direito a instalações adequadas)

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

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

ARTIGO 36.º

(Direito a meios materiais e técnicos)

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

ARTIGO 37.º

(Crédito de horas)

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT têm o seguinte crédito de horas:

Comissões de trabalhadores — quarenta horas por mês.

ARTIGO 38.º

(Faltas de representantes dos trabalhadores)

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

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

ARTIGO 39.º

(Autonomia e independência da CT)

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

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou de corrupção dos seus membros.

ARTIGO 40.º

(Solidariedade de classe)

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

ARTIGO 41.º

(Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores)

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

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

ARTIGO 42.º

(Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 33.º e 34.º da Lei do Contrato de Trabalho

— Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 — e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na lei dos despedimentos.

ARTIGO 43.º

(Protecção legal)

Os membros das comissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

ARTIGO 44.º

(Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores)

Os membros da CT e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

ARTIGO 45.º

(Despedimentos de representantes de trabalhadores)

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está disposto no número seguinte.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a respectiva CT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

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

5 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

ARTIGO 46.º

(Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores)

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

ARTIGO 47.º

(Responsabilidade de entidade patronal)

1 — Por força do artigo 4.º da Lei n.º 98/79, de 9 de Outubro, a violação dos n.ºs 1 e 2 do artigo 47.º e do artigo 48.º é punida com a multa de 10 000\$ a 1 000 000\$.

2 — Por força da mesma disposição legal, os administradores, directores ou gerentes e os titulares de lugares de chefia responsáveis pelos actos referidos no número anterior são punidos com a pena de prisão de três dias a dois anos.

ARTIGO 48.º

(Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores)

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 47.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2—O exercício da acção disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao *controlo* judicial nos termos do artigo 47.º

3—Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado quer na sua actividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

SECÇÃO VI

Enquadramento geral da competência e direitos

ARTIGO 49.º

(Capacidade judiciária)

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

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

3—Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 59.º

ARTIGO 50.º

(Tratamento mais favorável)

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

ARTIGO 51.º

(Natureza e valor das normas estatutárias)

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

SECÇÃO VII

Composição, organização e funcionamento da CT

ARTIGO 52.º

(Sede)

A sede da CT localiza-se nas dependências da empresa.

ARTIGO 53.º

A CT é composta por três elementos efectivos e dois suplentes.

ARTIGO 54.º

(Duração do mandato)

1—O mandato da CT é de três anos.

2—A CT entra em exercício no dia posterior à afixação da acta da respectiva eleição.

ARTIGO 55.º

(Perda de mandato)

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

2—A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

ARTIGO 56.º

(Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos)

1—Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se por ordem numérica da posição dos membros suplentes.

2—Se a destituição for global ou se, por efeitos de renúncia, destituição ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

3—A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4—Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

ARTIGO 57.º

(Delegação de poderes entre membros da CT)

1—É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

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

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

ARTIGO 58.º

1—A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros, eleito na primeira reunião após a investitura.

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

ARTIGO 59.º

(Poderes para obrigar a CT)

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

ARTIGO 60.º

(Deliberação da CT)

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

ARTIGO 61.º

1—A CT reúne ordinariamente de quinze em quinze dias.

2—Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3—Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

ARTIGO 62.º

(Convocatória das reuniões)

1—A convocatória é feita pelo coordenador, que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2—Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

ARTIGO 63.º

(Prazos de convocatória)

- 1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.
- 2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com antecedência mínima de cinco dias.
- 3 — A convocatória de emergência não está sujeita a prazo.

ARTIGO 64.º

(Financiamento da CT)

- 1 — Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolhas de fundos;
 - c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;
 - d) Um terço dos lucros das receitas da cantina.
- 2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

SECÇÃO VIII

Comissão coordenadora

ARTIGO 65.º

(Comissão coordenadora por sector de actividade económica)

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

ARTIGO 66.º

(Comissão coordenadora por região)

A CT adere à comissão coordenadora da região do Algarve, indústria hoteleira, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei pelas comissões de trabalhadores interessadas.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição e destituição da CT

ARTIGO 67.º

(Capacidade eleitoral)

São eleitos e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.º

ARTIGO 68.º

(Princípios gerais sobre o voto)

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, por motivos de serviço, e dos que estejam em gozo de férias.
- 3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

ARTIGO 69.º

(Caderno eleitoral)

- 1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.
- 2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

ARTIGO 70.º

(Comissão eleitoral)

- 1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três membros elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.
- 2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

ARTIGO 71.º

(Data da eleição)

A eleição tem lugar até quinze dias antes do termo do mandato de cada CT.

ARTIGO 72.º

(Convocatória da eleição)

- 1 — O acto é convocado com a antecedência mínima de quinze dias sobre a respectiva data para as eleições da CT.
- 2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.
- 3 — A convocatória é fixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a mais ampla publicidade.
- 4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue em protocolo.

ARTIGO 73.º

(Quem pode convocar o acto eleitoral)

- 1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.
- 2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10 % ou cem trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

ARTIGO 74.º

(Candidaturas)

- 1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 10 % ou cem.
- 2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.
- 3 — As listas para cada órgão a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.
- 4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

ARTIGO 75.º

(Apresentação de candidaturas)

- 1 — As candidaturas são apresentadas até trinta dias antes da data marcada para o acto eleitoral.
- 2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita nos termos do artigo 74.º
- 3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm direito de fiscalizar, no acto de apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

ARTIGO 76.º

(Rejeição de candidaturas)

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dez dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos, detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

ARTIGO 77.º

(Aceitação de candidaturas)

1 — Até ao décimo dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 72.º, a aceitação de candidaturas.

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

ARTIGO 78.º

(Campanha eleitoral)

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

4 — As candidaturas fornecem, até cinco dias após a data da eleição, as contas da respectiva campanha eleitoral à comissão eleitoral, que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

ARTIGO 79.º

(Local e horário da votação)

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo nas secções da empresa.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo da abertura da empresa e pode terminar trinta minutos depois da sua laboração.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

ARTIGO 80.º

(Laboração contínua e horários diferenciados)

1 — A votação decorre durante um dia completo de modo a que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou, fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

ARTIGO 81.º

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de dez eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de quinhentos eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

ARTIGO 82.º

(Composição e forma de designação das mesas de voto)

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

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

ARTIGO 83.º

(Boletim de voto)

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

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

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

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

ARTIGO 84.º

(Acto eleitoral)

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

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

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com cruz ou escolhe a lista que entender, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

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

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

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

ARTIGO 85.º

(Votação por correspondência)

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até 24 horas antes do fecho da votação.

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

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por corres-

pondências e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

ARTIGO 86.º

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

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

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadro ou quando haja dúvidas sobre qual o quadro assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadro correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

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

4 — Consideram-se ainda votos em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 85.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

ARTIGO 87.º

(Abertura das urnas e apuramento)

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

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

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

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas da mesa de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral seguidamente proclama os eleitos.

ARTIGO 88.º

(Publicidade)

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

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

ARTIGO 89.º

(Recurso para impugnação da eleição)

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

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

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

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

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

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

não fizer no prazo de sessenta dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, as tiverem influenciado no resultado da eleição.

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

ARTIGO 90.º

(Destituição da CT)

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

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

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10 % ou cem trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 72.º e 73.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de quinze dias a contar da data de recepção do requerimento.

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

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10 % ou cem trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 12.º

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

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

ARTIGO 91.º

(Alteração dos estatutos)

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, e segundo o artigo 10.º, n.º 1, da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT).

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

ARTIGO 92.º

(Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras)

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT), com as necessárias adaptações.

ARTIGO 93.º

(Outras deliberações por voto secreto)

As regras constantes do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT) aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

ARTIGO 94.º

(Entrada em vigor)

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

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

(Registados no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.)

ESTATUTOS

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

ARTIGO 1.º

(Colectivo dos trabalhadores)

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitada ou de subempreitada com a empresa Rebelo & Rebelo, L.^{da}

4 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

ARTIGO 2.º

(Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo)

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 65.º;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 65.º;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 49.º;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 50.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT ou subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 64.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 6.º;
- l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- m) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;

o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 63.º

3 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, sindicais e religiosas, etc.

4 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e de massas da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

ARTIGO 3.º

(Órgãos do colectivo dos trabalhadores)

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

ARTIGO 4.º

(Plenário)

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

ARTIGO 5.º

(Competência do plenário)

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Analisar e tomar decisões sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

ARTIGO 6.º

(Competência para a convocatória)

1 — O plenário pode ser convocado pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria, ou a requerimento de um mínimo de cem ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória, no prazo máximo de dez dias, contados a partir da recepção do requerimento.

ARTIGO 7.º

(Prazo e formalidades da convocatória)

O plenário é convocado com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso deste não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

ARTIGO 8.º

(Reuniões do plenário)

1 — O plenário reúne, uma vez por ano, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

ARTIGO 9.º

(Plenário de emergência)

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

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

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, são da competência exclusiva da comissão de trabalhadores.

ARTIGO 10.º

(Funcionamento do plenário)

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10 % ou cem trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da comissão de trabalhadores, a participação mínima no plenário deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

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

ARTIGO 11.º

(Sistemas de votação em plenário)

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT, aprovação e alteração dos estatutos e noutros casos em que a lei o exija ou o plenário expressamente o delibere.

ARTIGO 12.º

(Discussão em plenário)

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

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

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

ARTIGO 13.º

(Natureza da comissão de trabalhadores)

1 — A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência

e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos no número anterior.

ARTIGO 14.º

(Competência da CT)

Compete à CT:

- a) Exercer o *contrôle* de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- e) Gerir os serviços sociais da empresa;
- f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e *contrôle* da execução dos planos económicos-sociais que contemplem o respectivo sector ou região Plano;
- g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- h) Participar no exercício do poder local;
- i) Participar, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na definição e execução da política nacional de alfabetização e educação de base de adultos;
- j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

ARTIGO 15.º

(Consulta ao plenário)

Sem prejuízo da competência da comissão de trabalhadores, o plenário deve pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- d) Alterações nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- e) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento.

ARTIGO 16.º

(Relações com a organização sindical)

1 — O disposto nos artigos anteriores entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

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

ARTIGO 17.º

(Deveres da CT)

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

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, *contrôle* e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CTs de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na persecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SECÇÃO III

«Contrôle» de gestão

ARTIGO 18.º

(Natureza e conteúdo do «contrôle» de gestão)

1—O *contrôle* de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2—O *contrôle* de gestão consiste no *contrôle* do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da empresa para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

3—O *contrôle* de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

4—A entidade patronal e os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do *contrôle* de gestão, nos termos legais aplicáveis.

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

SECÇÃO IV

Direitos da CT

ARTIGO 19.º

(Reuniões com o órgão de gestão da empresa)

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

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

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

ARTIGO 20.º

(Direito à informação)

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

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

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

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para-fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4—O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5—As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros ao órgão de gestão da empresa.

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

ARTIGO 21.º

(Obrigatoriedade de parecer prévio)

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

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

2—O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela entidade patronal ou órgão de gestão da empresa.

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

4—O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de quinze dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

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

ARTIGO 22.º

(«Contrôle» de gestão)

1 — Em especial, para a realização do *contrôle* de gestão a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do Plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do Plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral;
- h) Pronunciar-se sobre a intervenção ou desintervenção do Estado na empresa.

2 — A competência da CT para o exercício do *contrôle* de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

ARTIGO 23.º

(Reorganização de unidades produtivas)

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

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integrarem comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

ARTIGO 24.º

(Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

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

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regulari-

dade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

- b) Intervir no *contrôle* dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- d) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a Previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- e) Visar os mapas de quadros de pessoal.

ARTIGO 25.º

(Participação na elaboração da legislação do trabalho)

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável, designadamente a Lei n.º 16/79, de 26 de Maio.

ARTIGO 26.º

(Outros direitos)

1 — No âmbito do exercício do poder local, a CT participa na designação de representantes das comissões de trabalhadores para os conselhos municipais e conselhos regionais da respectiva área, segundo as normas aplicáveis.

2 — A CT, em conjunto com as restantes comissões de trabalhadores do País, e por intermédio das comissões coordenadoras, participa na designação do Conselho Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos (CNAEBA) [artigo 5.º, n.º 2, alínea e), da Lei n.º 3/79, de 10 de Janeiro].

SECÇÃO V

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

ARTIGO 27.º

(Tempo para o exercício de voto)

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

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

ARTIGO 28.º

(Acção da CT no interior da empresa)

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

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos no contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

ARTIGO 29.º

(Direito de afixação e distribuição de documentós)

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

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento

ARTIGO 30.º

(Direito a instalações adequadas)

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

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

ARTIGO 31.º

(Direito a meios materiais e técnicos)

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

ARTIGO 32.º

(Autonomia e independência da CT)

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

2 — É proibido às entidades e associações patronais promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividades ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou de corrupção dos seus membros.

ARTIGO 33.º

(Solidariedade de classe)

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

SECÇÃO VI

Composição, organização e funcionamento da CT

ARTIGO 34.º

(Sede)

A sede da CT localiza-se na Rua de Pedro Nunes, 13-A, Cova da Piedade.

ARTIGO 35.º

(Composição)

A CT é composta por três elementos efectivos e três elementos suplentes.

ARTIGO 36.º

(Duração do mandato)

1 — O mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à afixação da acta da respectiva eleição.

ARTIGO 37.º

(Perda do mandato)

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

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

ARTIGO 38.º

(Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos)

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

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

3 — A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4 — Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

ARTIGO 39.º

(Poderes para obrigar a CT)

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

ARTIGO 40.º

(Deliberações da CT)

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

ARTIGO 41.º

(Reuniões da CT)

1 — A CT reúne ordinariamente de quinze em quinze dias (ou uma vez por semana).

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

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

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

ARTIGO 42.º

(Prazos de convocatória)

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima do cinco dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

ARTIGO 43.º

(Financiamento da CT)

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

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

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

ARTIGO 44.º

(Capacidade eleitoral)

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.º

ARTIGO 45.º

(Princípios gerais sobre o voto)

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho, por motivo de serviço, e dos que estejam em gozo de férias.
- 3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

ARTIGO 46.º

(Caderno eleitoral)

- 1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.
- 2 — O caderno eleitoral é inutilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

ARTIGO 47.º

(Comissão eleitoral)

- 1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.
- 2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

ARTIGO 48.º

(Data da eleição)

A eleição tem lugar até quinze dias antes do termo do mandato de cada CT.

ARTIGO 49.º

(Convocatória da eleição)

- 1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de vinte dias sobre a respectiva data.
- 2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.
- 3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao(s) órgão(s) de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

ARTIGO 50.º

(Quem pode convocar o acto eleitoral)

- 1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10 % ou cem trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

ARTIGO 51.º

(Candidaturas)

- 1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 10 % ou cem.
- 2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

ARTIGO 52.º

(Apresentação de candidaturas)

- 1 — As candidaturas são apresentadas até sete dias antes da data marcada para o acto eleitoral.
- 2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do artigo 50.º, pelos proponentes.
- 3 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

ARTIGO 53.º

(Rejeição de candidaturas)

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

ARTIGO 54.º

(Aceitação de candidaturas)

- 1 — Até ao quinto dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 49.º, a aceitação de candidaturas.
- 2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

ARTIGO 55.º

(Campanha eleitoral)

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de apresentação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, nesta última, não haja propaganda.

ARTIGO 56.º

(Local e horário da votação)

- 1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.
- 2 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de laboração.

3— Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

ARTIGO 57.º

(Composição e formas de designação das mesas de voto)

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

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

ARTIGO 58.º

(Boletins de voto)

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

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

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

ARTIGO 59.º

(Acto eleitoral)

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

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

3— As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão d'gital, cabendo, nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

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

ARTIGO 60.º

(Votação por correspondência)

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

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

3— O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4— Um dos membros da mesa procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

ARTIGO 61.º

(Valor dos votos)

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

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

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

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

4— Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 60.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

ARTIGO 62.º

(Abertura das urnas e apuramento)

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

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

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

4— O apuramento global é realizado com base nas actas da(s) mesa(s) de voto pela comissão eleitoral.

ARTIGO 63.º

(Publicidade)

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

2— Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

ARTIGO 64.º

(Recursos para impugnação da eleição)

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

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

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

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

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

6— O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de sessenta dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

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

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

ARTIGO 65.º

(Destituição da CT)

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

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

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10 % ou cem trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 49.º e 50.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de quinze dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10 % ou cem trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 12.º

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

ARTIGO 66.º

(Alteração dos estatutos)

Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, e segundo o artigo 10.º, n.º 1, da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT).

ARTIGO 67.º

(Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras)

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT), com as necessárias adaptações.

ARTIGO 68.º

(Outras deliberações por voto secreto)

As regras constantes do capítulo I do título II (regulamento eleitoral para a CT) aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

ARTIGO 69.º

(Entrada em vigor)

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

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

(Registados no Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.)