

Boletim do Trabalho e Emprego

7

1.^a SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 3,23 — 648\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 68	N.º 7	P. 325-378	22-FEVEREIRO-2001
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	327
Organizações do trabalho	354
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (pessoal fabril — Norte) 327
- PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços 328
- PE das alterações do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da}, e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar 328
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro 329
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a (HR — Centro) — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços 329

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 330
- CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios — Alteração salarial e outras 345
- CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malha e Confecção e outras e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras 347

— CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras	349
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza — SINDPAB — Alteração salarial	353

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— FEPECI — Feder. Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação	354
--	-----

II — Corpos gerentes:

— FEPECI — Feder. Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação (comissão instaladora)	362
— Sind. dos Profissionais de Lacticínios	363

Associações patronais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária (APEMI)	364
--	-----

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Sociedade Produtora de Adubos Compostos, S. A.	365
---	-----

II — Identificação:

— Companhia Portuguesa de Trefilaria, S. A.	376
— Pro-Funk	376
— Banco Bilbao Vizcaya Argentária (Portugal), S. A.	377
— SOPAC — Sociedade Produtora de Adubos Compostos, S. A.	377

SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto (pessoal fabril — Norte).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda

o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2000, são estendidas, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

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

2 — Não são abrangidas pelo disposto no número anterior as empresas que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 5 de Fevereiro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 34 e 38, de 15 de Setembro e de 15 de Outubro de 2000, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2000, à qual não foi deduzida qualquer oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o CESP — Sindicato dos Tra-

balhadores do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 34 e 38, de 15 de Setembro e de 15 de Outubro de 2000, respectivamente, são estendidas na área da sua aplicação:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente portaria não se aplica às relações de trabalho abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2000, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pela portaria de extensão do referido CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2001.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 5 de Fevereiro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.ª, e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar.

As alterações do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.ª, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, abrangem as relações de trabalho entre as enti-

dades patronais que as outorgaram e os trabalhadores representados pela associação sindical outorgante.

As empresas que exercem a actividade de transporte marítimo não estão por esta actividade filiadas em qualquer associação patronal e por isso as associações que estatutariamente podem enquadrar esta actividade não têm interesse em negociar convenções colectivas de trabalho para o sector.

É conveniente e oportuno, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e âmbito sectorial previstos na convenção.

O aviso relativo à presente extensão foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Junho de 2000, na sequência do que a PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A., deduziu oposição, pretendendo a sua exclusão por razões relacionadas com a respectiva situação económica e financeira.

Não se considera que exista justificação suficiente para esta exclusão e, consequentemente, a não uniformização das condições de trabalho entre as empresas deste sector.

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

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelos Ministros do Equipamento Social e do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do acordo colectivo de trabalho celebrado entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da}, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre empresas não signatárias do ACT em navios de registo convencional português que como as empresas outorgantes exerçam o transporte marítimo de pessoas e mercadorias em embarcações de comércio de navegação costeira, de cabotagem e de longo curso e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empresas signatárias do ACT e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nos sindicatos representados pela federação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

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

Ministérios do Equipamento Social e do Trabalho e da Solidariedade, 19 de Janeiro de 2001. — O Ministro do Equipamento Social, *Jorge Paulo Sacadura Almeida Coelho*. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sind. das Ind. Metalúrgicas e Afins e outro.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2000.

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

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

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a (HR — Centro) — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações das

convenções colectivas de trabalho em epígrafe, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 41, de 8 de Novembro de 2000, e 4, de 29 de Janeiro de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos referidos preceito e diploma, tornará as disposições constantes das mencionadas convenções extensivas, nos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria e nos concelhos de Mação e Ourém, do distrito de Santarém:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao

seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

A portaria a emitir não se aplicará às relações de trabalho estabelecidas entre empresas abastecedoras de aeronaves, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições e os trabalhadores ao seu serviço.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a União das Assoc. do Comércio Retalhista do Dist. de Santarém e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, a União das Associações do Comércio Retalhista do Distrito de Santarém, em representação das seguintes associações:

Associação Comercial de Santarém;
Associação Comercial, Industrial e de Serviços dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã;
Associação Comercial e Serviços dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha;
Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior;
Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Coruche e Salvaterra de Magos;
ACISO — Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Ourém, em representação das empresas suas associadas e que exerçam actividade comercial;

e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — Exceptuam-se deste âmbito todas as empresas que, exercendo actividade comerciais, estão abrangidas por contratação colectiva de trabalho específica para o seu subsector de actividade económica a que se dedique.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo período de 24 meses, salvo as tabelas salariais, que vigoram pelo período de 12 meses.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas 16.^a, «Subsídio de refeição», e 18.^a, «Diuturnidades», produzem efeitos entre 1 de Fevereiro de 2001 e 31 de Janeiro de 2002.

3 — A denúncia, que se opera com a apresentação de proposta de revisão, não pode ocorrer antes de decorridos 10 ou 20 meses, conforme se trate, respectivamente, de revisão de tabelas salariais e outras cláusulas de expressão económica ou de restante matéria de clausulado.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão e acessos

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1 — As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) 18 anos para os cobradores e motoristas;
- b) Após escolaridade obrigatória, e que tenham completado 16 anos, para os restantes profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhadores ao abrigo deste contrato são as seguintes:

- a) Para os empregados de escritório, o 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente;
- b) Para as restantes categorias, a frequência da escolaridade obrigatória.

3 — Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade serão classificados numa das categorias profissionais constantes no nível IX da tabela salarial constante do anexo II.

Cláusula 5.^a

Estágio e acessos

As promoções e acessos operam-se do seguinte modo:

A) Profissionais de escritório

1 — Os trabalhadores de escritório ao atingirem 18 anos de idade ascenderão à categoria de estagiário do 1.º ano.

2 — Os estagiários, após três anos de estágio ou que perfaçam 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

3 — Os terceiros-escriturários ascenderão a segundos-escriturários e os segundos-escriturários ascenderão a primeiros-escriturários logo após três anos de permanência naquelas categorias.

B) Profissionais do comércio

1 — Os praticantes serão obrigatoriamente promovidos a caixeiros-ajudantes ou a operadores-ajudantes de supermercado logo que completem 18 anos de idade.

2 — Os caixeiros-ajudantes e os operadores-ajudantes de supermercado serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros e a operadores de supermercado de 2.^a, respectivamente, logo que completem três anos de permanência naquela categoria. Este tempo será reduzido para dois anos sempre que o trabalhador tenha permanecido um ano como praticante.

3 — Os terceiros-caixeiros e os operadores de supermercado de 2.^a ascenderão, respectivamente, a segundos-caixeiros e a operadores de supermercado de 1.^a após três anos de permanência naquelas categorias.

4 — Os segundos-caixeiros e os operadores de supermercado de 1.^a ascenderão, respectivamente, a primeiros-caixeiros e a operadores especializados de supermercado após três anos de permanência naquelas categorias.

C) Profissionais de informática

O estágio para planeador de informática e para operador de computador terá a duração de dois anos, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações curriculares, caso em que a duração máxima do estágio será de nove meses.

D) Mecânicos de máquinas de escritório

1 — Os aprendizes de mecânico de máquinas de escritório serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem 18 anos de idade.

2 — Os praticantes de mecânico de máquinas de escritório ascenderão a mecânicos de máquinas de escritório logo que perfaçam três anos como praticante.

3 — Os profissionais de 3.^a ou de 2.^a ascenderão à categoria seguinte sempre que completem três anos de permanência na mesma.

E) Electricistas

1 — Os aprendizes de electricista serão obrigatoriamente promovidos a pré-oficiais electricistas logo que completem 18 anos de idade.

2 — Os pré-oficiais de electricista ascenderão a oficiais electricistas logo que perfaçam três anos como pré-oficial.

F) Relojoeiros

1 — Os aprendizes de relojoeiro serão obrigatoriamente promovidos a meios-oficiais relojoeiros logo que completem 18 anos de idade.

2 — Os meios-oficiais relojoeiros ascenderão a oficiais relojoeiros logo que completem três anos como meio-oficial.

3 — Os oficiais relojoeiros de 3.^a ascenderão a 2.^a e estes a 1.^a logo que perfaçam três anos nas respectivas categorias.

G) Lanifícios e vestuário

1 — Os aprendizes de bordador e de costureiro ascenderão a estagiários logo que cumpram três anos de aprendizagem ou completem 18 anos de idade.

2 — Os estagiários de bordador ou de costureiro serão obrigatoriamente promovidos a bordadores ou costureiros logo que completem dois anos de estágio.

3 — Os bordadores ou costureiros ascenderão a bordadores especializados ou costureiros especializados logo que perfaçam três anos nas respectivas categorias.

H) Alcatifador

1 — Os aprendizes de alcatifador serão obrigatoriamente promovidos a alcatifadores-ajudantes logo que completem 18 anos de idade.

2 — Os alcatifadores-ajudantes ascenderão a alcatifadores de 3.^a logo que perfaçam três anos na respectiva categoria.

3 — Os alcatifadores de 3.^a ascenderão a 2.^a e estes a 1.^a logo que perfeçam três anos nas respectivas categorias.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, nos termos e nas condições previstos na lei.

2 — Durante os primeiros 60 dias de vigência do contrato qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

4 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores ou sócios gerentes comuns, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente contrato;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto no presente contrato;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão, podendo a entidade patronal encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondam à sua função normal;
- e) Prestar às associações outorgantes informações relativas a este contrato;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste contrato;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou

alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;

- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material e produtos que lhes sejam confiados pela entidade patronal;
- f) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeite ao trabalho e à sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a remuneração ou baixar a categoria profissional dos trabalhadores;
- d) Transferir os trabalhadores para outra localidade, excepto quando houver acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Exigir dos trabalhadores prestação de trabalho incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é o seguinte:

- a) Quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sábado até às 13 horas;
- b) Quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sábado.

§ único. Aos trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho aplica-se o horário de quarenta horas, de segunda-feira a sábado até às 13 horas.

Por acordo escrito, livremente celebrado com a entidade patronal, estes trabalhadores poderão acordar em trabalhar aos sábados de tarde.

2 — O horário de trabalho para os profissionais de escritório será de trinta e nove horas semanais, de segun-

da-feira a sexta-feira. Em casos excepcionais, devidamente comprovados, admite-se a possibilidade de estes profissionais prestarem trabalho aos sábados, sem prejuízo do número de horas semanais.

3 — Durante o mês de Dezembro os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho previsto na alínea a) do n.º 1 desta cláusula prolongarão aos sábados o seu horário de trabalho até às 19 horas, tendo como compensação os dias 26 de Dezembro e 2 de Janeiro. Caso estes dias coincidam com dias de descanso, a referida compensação far-se-á nos dias úteis imediatos, respectivamente.

4 — O período normal de trabalho diário é de oito horas. No entanto, pode ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado, não podendo ultrapassar dez horas diárias.

5 — O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas e meia, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

6 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo.

7 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm ainda direito:

- a) Os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho semanal previsto na alínea a) do n.º 1 deste artigo, a descansar ao sábado a partir das 13 horas;
- b) Os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho semanal previsto na alínea b) do n.º 1 deste artigo, a um dia completo ou a dois meios dias de descanso complementar, a gozar de segunda-feira a sexta-feira.

Em alternativa, a meio dia de descanso complementar, a gozar de segunda-feira a sábado, e a uma prestação pecuniária correspondente a 2,5 % do vencimento mensal do trabalhador por cada período de trabalho ao sábado de tarde.

8 — São equiparados a descanso semanal obrigatório, para todos os efeitos, com direito a remuneração, os dias feriados de observância obrigatória, nos termos da lei, bem como o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

§ único. O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

9 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar será remunerado com um acréscimo de 100 % da retribuição normal, dando ainda direito a gozar um período equivalente ao trabalho prestado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar, que tem carácter excepcional, será registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação.

3 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 75 % na segunda hora ou fracções subsequentes.

4 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 12.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração diária.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 13.^a

Retribuições mínimas

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores são as constantes do anexo II.

2 — A fórmula a considerar para cálculo do valor diário é a seguinte:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{26}$$

3 — A fórmula a considerar para cálculo de horas simples é a seguinte:

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

4 — No cálculo para subsídio de férias ou de Natal, consideram-se a parte fixa da remuneração bem como a parte variável da mesma, quando exista.

Cláusula 14.^a

Retribuições dos trabalhadores quando exercem funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a remuneração estipulada para a mais elevada.

Cláusula 15.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

Cláusula 16.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 430\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado, desde que cumpridas no mínimo seis horas diárias.

2 — O valor do subsídio atribuído nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 17.^a

Subsídio de Natal

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço em 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio, proporcional ao número de meses de serviço prestado, no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

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

Cláusula 18.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1500\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de duas diuturnidades.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

2 — Os trabalhadores, no ano da sua admissão, desde que esta se verifique durante o 1.º semestre, terão direito

a um período de férias de 8 dias úteis, após 60 dias de trabalho prestado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

4 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço após três meses de serviço efectivo.

5 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

6 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar entre 1 de Maio e 31 de Outubro um período de férias, que não pode ser superior a 17 dias de férias, cabendo ao trabalhador marcar os restantes 5 dias, rateado entre os trabalhadores da empresa e desde que salvasse os períodos de relevância local.

8 — Até 15 de Abril de cada ano as empresas afixarão nas respectivas secções, para conhecimento do pessoal interessado, os mapas definitivos de férias, os quais deverão permanecer afixados até 31 de Outubro. No caso de alteração da época de férias por acordo das partes para período posterior a 31 de Outubro, terá de haver comunicação ao Ministério do Emprego e aos sindicatos até esta data, através de documentos devidamente assinados pelos trabalhadores visados. Qualquer alteração posterior a esta data por acordo das partes terá o mesmo tratamento.

9 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos nesta cláusula, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período total ou parcial em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 20.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100% da respectiva retribuição mensal.

2 — Aos trabalhadores com direito a férias no ano da admissão será concedido um subsídio equivalente ao respectivo período de férias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se já os tiver gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 21.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 22.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas previamente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;
- c) Casamento, 11 dias úteis;
- d) Falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

Cinco dias por falecimento de mulher, marido, pais, filhos, genros, noras, sogros, enteados, padrastra e madrastra;

Dois dias por falecimento de irmãos, cunhados, companheiro ou companheira, avós, bisavós, netos, bisnetos ou qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

- e) Nascimento de filhos, durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- f) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e na véspera;
- g) Prática por parte dos trabalhadores bombeiros voluntários de actividade no exercício das suas funções, em caso de sinistro ou qualquer situação de emergência, desde que não prejudique o funcionamento da empresa;
- h) Doação de sangue, durante todo o dia da doação.

2 — Nos casos previstos nos números anteriores, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 23.^a

Definição de faltas não justificadas

São consideradas faltas não justificadas as dadas por motivos diferentes dos previstos no n.º 1 da cláusula 22.^a

Cláusula 24.^a

Consequência das faltas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 22.^a, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito ao respectivo seguro.

3 — As faltas previamente autorizadas pela entidade patronal também não determinam perda de retribuição, salvo estipulação em contrário.

4 — As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do n.º 1 da cláusula 22.^a não determinam diminuição do período de férias, nem perda de retribuição, até aos limites de crédito de horas concedidas, nos seguintes termos:

- a) Quatro dias por mês para dirigentes sindicais;
- b) Oito horas por mês para delegados sindicais.

5 — A comunicação e prova de faltas justificadas regula-se pelo previsto na lei.

6 — As faltas não justificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 25.^a

Regime geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime geral previsto na lei.

Cláusula 26.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposos, quer conste de acção ou omissão quer viole os deveres decorrentes da lei e deste contrato.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribui o;
- d) Despedimento com justa causa.

3 — A sanção prevista na alínea c) do número anterior não pode exceder 12 dias por cada infracção disciplinar e o total de 30 dias em cada ano civil.

4 — Para a graduação da sanção a aplicar, deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, à categoria e posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

5 — Para os efeitos previstos no número anterior, deve a entidade patronal manter devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo disciplinar que seja instaurado.

6 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do n.º 2 desta cláusula serão obrigatoriamente precedidas de processo disciplinar, sem o que serão consideradas nulas. Para a sanção prevista na alínea b) é sempre obrigatória a audição do trabalhador e haverá lugar a processo disciplinar quando a sanção não seja aceite por este e requeira a sua instauração.

7 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite máximo de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 27.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, salvo o disposto na cláusula 8.^a deste contrato;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor como testemunha de colegas em processo disciplinar ou judicial.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmo com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até três anos após o termo das funções referidas na alínea c) ou a data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a mesma empresa.

3 — A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea c) do Decreto-Lei n.º 49 408 ou o despedir com justa causa deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho no prazo de oito dias.

Cláusula 28.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga a entidade patronal a indem-

nizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

- a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;
- b) Se a sanção for a suspensão com perda de retribuição, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 29.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através do processo disciplinar.

2 — A entidade patronal deverá dar conhecimento ao trabalhador da instauração do processo disciplinar, em carta registada, com aviso de recepção, logo que verifique existirem indícios de infracção disciplinar.

3 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente, uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada, com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

5 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

6 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferia se estivesse ao serviço.

7 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de todas as diligências solicitadas pelo trabalhador.

8 — O processo disciplinar deverá iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da prática da infracção pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador e estar concluído no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da nota de culpa.

9 — Concluída a instrução do processo disciplinar, deverá a entidade patronal proferir decisão fundamentada no prazo de 30 dias.

CAPÍTULO VIII

Actividade sindical

Cláusula 30.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical nas empresas, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2 — As entidades patronais não têm o direito de interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com a lei e este contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 31.^a

Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos nas empresas.

2 — As direcções sindicais comunicarão à respectiva entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada, com aviso de recepção.

3 — Compete aos delegados sindicais informar e esclarecer os seus colegas de trabalho, bem como zelar pelo cumprimento do exposto neste contrato colectivo de trabalho.

4 — Para o exercício das suas funções sindicais os dirigentes sindicais beneficiam de um crédito de quatro dias por mês e os delegados sindicais de oito horas por mês sem perda de retribuição, respectivamente.

CAPÍTULO IX

Direitos especiais

Cláusula 32.^a

Trabalho feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria profissional;
- b) A dispensa diária para amamentação ou aleitação será gozado em dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade patronal. Se a mãe não amamentar o filho, a dispensa para aleitação durará até o filho completar um ano;
- c) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

Cláusula 33.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito às condições especiais na lei.

Cláusula 34.^a

Trabalho de menores

1 — As entidades patronais obrigam-se, dentro dos demais são princípios, a velar pela preparação profissional dos menores.

2 — As entidades patronais devem ainda submeter os trabalhadores menores a exame médico que certifique a capacidade física e psíquica adequadas ao exercício das funções, a realizar até 15 dias após a admissão, sempre que a duração provável da prestação de trabalho se mantenha para além de três meses.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores trabalhos adequados à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico.

Cláusula 35.^a

Formação profissional

Aquando da admissão de trabalhadores que tenham frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional ministrados por escolas de formação profissional, os mesmos devem ser classificados profissionalmente de harmonia com os níveis de ensino ministrado.

Cláusula 36.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de alimentação e alojamento, em condições compatíveis, contra a apresentação dos documentos comprovativos, sem prejuízo de as partes poderem acordar noutra forma de pagamento.

2 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,24 sobre o preço do litro de gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil limitada compreendendo passageiros.

CAPÍTULO X

Transmissão do estabelecimento

Cláusula 37.^a

1 — Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se, para todos os efeitos, o tempo de trabalho na entidade transmitente.

2 — Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3 — Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 38.^a

Princípio geral

1 — As entidades patronais instalarão os trabalhadores em boas condições de higiene e deverão dotar os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2 — Aos trabalhadores que contactem com produtos nocivos para a sua saúde ou sujeitos a humidades e a intempéries a entidade patronal obriga-se a fornecer-lhes gratuitamente os adequados equipamentos de protecção.

Segurança social

Cláusula 39.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos da lei.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 40.^a

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

Cláusula 41.^a

Garantia de manutenção de regalias

As disposições do presente CCT consideram-se, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Profissionais de escritório

Director de serviços. — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalação e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Contabilista. — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Chefe de departamento, chefe de escritório, chefe de serviços. — 1 — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

Guarda-livros. — Ocupa-se da escrituração 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 da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Chefe de secção. — Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Caixa. — Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas do pagamento. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

Escriturário de 1.^a, 2.^a e 3.^a estagiário. — 1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Secretário de direcção. — Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Telefonista. — 1 — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2 — As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade superior a 16 postos suplementares;
Manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Cobrador. — Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe

equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contínuo. — Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos de idade, é designado por paquete.

Profissionais de comércio

Gerente comercial. — É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

Gerente de zona. — É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de um grupo de lojas com áreas entre 700 m² e 2500 m², numa determinada zona e de acordo com orientações determinadas pela hierarquia respectiva.

Gerente de loja. — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m² e 2500 m².

Técnico de compras. — Analisa estudos de mercados, interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial. Selecciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe a realização de acções promocionais, controlando a *performance* na gama de produtos sob a sua responsabilidade.

Caixeiro-encarregado. — É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço do pessoal.

Encarregado de armazém. — Superintende no funcionamento do armazém, coordenando o sector e o equipamento de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

Encarregado de loja. — É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial.

Caixeiro chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

Técnico de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas nas empresas.

Chefe de secção de loja. — É o trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe nomeadamente a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de *stocks* e pela conta de exploração.

Caixeiro-viajante. — É o trabalhador que promove venda por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

Operador de supermercado. — É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente, entre outros, aquelas ligadas com a recepção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação quer o respectivo local de trabalho quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas. Desempenha funções de apoio a oficiais de carnes, panificação, manutenção e outros. Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte.

Caixeiro. — É o trabalhador que faz a sua actividade no serviço geral do balcão.

Fiel de armazém. — É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

Caixa de comércio. — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadoria ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações nas folhas de caixa e recebe cheque.

Distribuidor/embalador. — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, acondiciona produtos diversos em embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento, e alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de várias naturezas em sacos, garrafas, recipientes metálicos e outros.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer informação, nas quais predominem o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Vigilante. — É o trabalhador que vela pela segurança das instalações, mercadorias e ou detecta o roubo, verifica e comunica as anomalias detectadas e verifica e regista a entrada e ou saída de mercadorias fora do horário normal de expediente. Presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações que lhe sejam requeridas.

Profissionais de informática

Programador de informática. — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade

do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Planeador de informática. — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade de memória e dos periféricos.

Operador de computador. — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura, vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade como, por exemplo:

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Profissionais electricistas

Encarregado de electricista. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige técnica e disciplinarmente os serviços nos locais de trabalho.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

Pré-oficial de electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Profissionais de relojoaria

Relojoeiro-chefe de secção/oficial relojoeiro. — É o trabalhador que desmonta, limpa, repara e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste a fim de detectar as deficiências de funcionamento.

Meio-oficial relojoeiro. — É o trabalhador que auxilia o oficial e executa trabalhos sob orientação deste.

Lanifícios e vestuário

Bordador. — É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

Costureiro. — É o trabalhador que executa trabalhos de costura diversos.

Outros

Mecânico de máquinas de escritório. — É o trabalhador que executa, repara ou afina máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

Alcatifador. — É o trabalhador que se dedica à colocação de alcatifas no domicílio.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução (profissional), faz predominantemente condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), cargas e descargas, zela pela boa conservação e limpeza do veículo, podendo ainda, quando necessário, fazer outros serviços no armazém.

Servente. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas, não necessitando de qualquer informação, nas quais predominem o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Servente de limpeza. — É o trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Estagiários. — São os trabalhadores que, terminado o período de aprendizagem, estagiam para ingresso numa carreira profissional.

Aprendizes. — São os trabalhadores que, em regime de aprendizagem, iniciam a sua actividade.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que exerce funções cometidas aos contínuos.

ANEXO II

Tabelas salariais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Gerente comercial Contabilista Programador de informática Gerente de zona	127 600\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
II	Chefe de departamento Gerente de loja Chefe de escritório Guarda-livros Técnico de compras Chefe de serviços	125 750\$00
III	Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém Encarregado de loja Caixeiro chefe de secção Técnico de vendas Chefe de secção Chefe de secção de loja Encarregado de electricista Planeador de informática Relojoeiro chefe de secção	113 850\$00
IV	Alcatifador de 1. ^a Caixa Caixeiro-viajante Fiel de armazém Mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a Motorista Oficial electricista Oficial de relojoeiro de 1. ^a Operador de computador Operador especializado de supermercado Planeador de informática (estagiário) Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Promotor de vendas Secretário de direcção	86 300\$00
V	Alcatifador de 2. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a Oficial relojoeiro de 2. ^a Operador de computador (estagiário) Operador de supermercado de 1. ^a Pré-oficial electricista do 3. ^o ano Segundo caixeiro Segundo escriturário	80 200\$00
VI	Alcatifador de 3. ^a Bordador especializado Caixa de comércio Cobrador Costureiro especializado Mecânico de máquinas de escritório de 3. ^a Oficial de relojoeiro de 3. ^a Operador de supermercado de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário	73 700\$00
VII	Alcatifador ajudante do 3. ^o ano Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Contínuo Bordador Costureiro Estagiário do 3. ^o ano Meio-oficial relojoeiro do 3. ^o ano Operador ajudante de supermercado do 3. ^o ano Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 3. ^o ano Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Telefonista	67 800\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
VIII	Alcatifador-ajudante do 2.º ano Estagiário de bordador do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano Estagiário-costureiro do 2.º ano Distribuidor Embalador Estagiário do 2.º ano Meio-oficial relojoeiro do 2.º ano Operador-ajudante de supermercado do 2.º ano Praticante mecânico máquinas de escritório do 2.º ano Servente Servente de limpeza Vigilante	67 500\$00
IX	Alcatifador-ajudante do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Estagiário de bordador do 1.º ano Estagiário de costureiro do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Meio-oficial relojoeiro do 1.º ano Operador-ajudante de supermercado do 1.º ano Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 1.º ano	67 200\$00
X	Aprendiz de alcatifador Aprendiz de bordador Aprendiz de costureiro Aprendiz de electricista Aprendiz de relojoeiro Paquete Praticante de comércio Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório	67 000\$00

ANEXO III

Tabelas salariais e cláusulas de expressão económica

(vigência: 1 de Fevereiro de 1998 a 31 Janeiro 1999)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Contabilista Director de serviços Gerente comercial Gerente de zona Inspector administrativo Analista de sistemas Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de escritório Chefe de serviços Guarda-livros Programador Técnico de compras	115 100\$00
II	Caixeiro-encarregado Encarregado electricista Encarregado de armazém Encarregado de loja Inspector de vendas Caixeiro-chefe de secção Chefe de secção Chefe de secção de loja Planeador de informática Programador mecanográfico Técnico de vendas	103 400\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
III	Alcatifador de 1.ª Caixa Caixeiro-viajante Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª Oficial electricista Oficial de relojoaria de 1.ª Operador de computador Operador especializado de supermercado Operador mecanográfico de 1.ª Planeador de informática (estagiário) Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Promotor de vendas Secretária de direcção Fiel de armazém	78 200\$00
IV	Alcatifador de 2.ª Controlador de informática Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª Oficial de relojoaria de 2.ª Operador de computador (estagiário) Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico de 2.ª Operador de supermercado de 1.ª Perfurador-verificador de 1.ª Pré-oficial electricista do 3.º ano Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Motorista	72 400\$00
V	Alcatifador de 3.ª Bordadora especializada Caixa de comércio Cobrador Controlador de informática (estagiário) ... Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª Oficial de relojoaria de 3.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico (estagiário) Operador de supermercado de 2.ª Perfurador-verificador de 2.ª Pré-oficial electricista do 2.º ano Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário	66 800\$00
VI	Alcatifador-ajudante do 3.º ano Caixeiro-ajudante do 3.º ano Contínuo Dactilógrafo de 1.ª Estagiário do 4.º ano Meio-oficial de relojoaria do 3.º ano Operador-ajudante de supermercado do 3.º ano Operador de máquinas de contabilidade (estagiário) Perfurador-verificador (estagiário) Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 3.º ano Pré-oficial electricista do 1.º ano Telefonista de 1.ª	59 600\$00
VII	Alcatifador-ajudante do 2.º ano Bordadora Caixeiro-ajudante do 2.º ano Costureira Dactilógrafo de 2.ª Distribuidor Embalador Estagiário do 3.º ano Meio-oficial de relojoaria do 2.º ano	59 200\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
VII	Operador-ajudante de supermercado do 2.º ano Operador de máquinas de embalar Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 2.º ano Servente Servente de limpeza Telefonista de 2.ª Vigilante	59 200\$00
VIII	Alcatifador-ajudante do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Meio-oficial de relojoaria do 1.º ano Operador-ajudante de supermercado do 1.º ano Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 1.º ano	58 900\$00
IX	Aprendiz de alcatifador (três anos) Aprendiz de electricista (três anos) Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (três anos) Aprendiz de relojoaria (três anos) Estagiária de bordadora (três anos) Estagiária de costureira (três anos) Estagiário do 1.º ano Paquete de 17 anos Praticante do 3.º ano	45 000\$00
X	Aprendiz de alcatifador (dois anos) Aprendiz de electricista (dois anos) Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (dois anos) Aprendiz de relojoaria (dois anos) Estagiária de bordadora (dois anos) Estagiária de costureira (dois anos) Paquete de 16 anos Praticante do 2.º ano	44 500\$00
XI	Aprendiz de alcatifador (um ano) Aprendiz de electricista (um ano) Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (um ano) Aprendiz de relojoaria (um ano) Estagiária de bordadora (um ano) Estagiária de costureira (um ano) Paquete de 15 anos Praticante do 1.º ano	44 200\$00

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1350\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de duas diuturnidades.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 350\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio atribuído nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

ANEXO IV

Tabelas salariais e cláusulas de expressão económica

(vigência: 1 de Fevereiro de 1999 a 31 de Janeiro de 2000)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Contabilista Director de serviços Gerente comercial Gerente de zona Inspector administrativo Analista de sistema Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de escritório Chefe de serviços Guarda-livros Programador Técnico de compras	118 600\$00
II	Caixeiro-encarregado Encarregado electricista Encarregado de armazém Encarregado de loja Inspector de vendas Caixeiro-chefe de secção Chefe de secção Chefe de secção de loja Planeador de informática Programador mecanográfico Técnico de vendas	106 500\$00
III	Alcatifador de 1.ª Caixa Caixeiro-viajante Correspondente em línguas estrangeiras Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª Oficial electricista Oficial de relojoaria de 1.ª Operador de computador Operador especializado de supermercado Operador mecanográfico de 1.ª Planeador de informática (estagiário) Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Promotor de vendas Secretária de direcção Fiel de armazém	80 600\$00
IV	Alcatifador de 2.ª Controlador de informática Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª Oficial de relojoaria de 2.ª Operador de computador (estagiário) Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico de 2.ª Operador de supermercado de 1.ª Perfurador-verificador de 1.ª Pré-oficial electricista do 3.º ano Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Motorista	74 600\$00
V	Alcatifador de 3.ª Bordadora especializada Caixa de comércio Cobrador Controlador de informática (estagiário) Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª Oficial de relojoaria de 3.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico (estagiário)	68 800\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
V	Operador de supermercado de 2. ^a Perfurador-verificador de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário	68 800\$00
VI	Alcatifador-ajudante do 3. ^o ano Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Contínuo Dactilógrafo de 1. ^a Estagiário do 4. ^o ano Meio-oficial de relojoaria do 3. ^o ano Operador-ajudante de supermercado do 3. ^o ano Operador de máquinas de contabilidade (estagiário) Perfurador-verificador (estagiário) Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 3. ^o ano Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Telefonista de 1. ^a	61 800\$00
VII	Alcatifador-ajudante do 2. ^o ano Bordadora Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Costureira Dactilógrafo de 2. ^a Distribuidor Embalador Estagiário do 3. ^o ano Meio-oficial de relojoaria do 2. ^o ano Operador-ajudante de supermercado do 2. ^o ano Operador de máquinas de embalar Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 2. ^o ano Servente Servente de limpeza Telefonista de 2. ^a Vigilante	61 600\$00
VIII	Alcatifador-ajudante do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Estagiário do 2. ^o ano Meio-oficial de relojoaria do 1. ^o ano Operador-ajudante de supermercado do 1. ^o ano Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 1. ^o ano	61 500\$00
IX	Aprendiz de alcatifador (três anos) Aprendiz de electricista (três anos) Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (três anos) Aprendiz de relojoaria (três anos) Estagiária de bordadora (três anos) Estagiária de costureira (três anos) Estagiário do 1. ^o ano Paquete de 17 anos Praticante do 3. ^o ano	61 300\$00
X	Aprendiz de alcatifador (dois anos) Aprendiz de electricista (dois anos) Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (dois anos) Aprendiz de relojoaria (dois anos) Estagiária de bordadora (dois anos) Estagiária de costureira (dois anos) Paquete de 16 anos Praticante do 2. ^o ano	61 300\$00
XI	Aprendiz de alcatifador (um ano) Aprendiz de electricista (um ano) Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório (um ano)	61 300\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
XI	Aprendiz de relojoaria (um ano) Estagiária de bordadora (um ano) Estagiária de costureira (um ano) Paquete de 15 anos Praticante do 1. ^o ano	61 300\$00

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1400\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de duas diuturnidades.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 375\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio atribuído nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

ANEXO V

Tabelas salariais e cláusulas de expressão económica

(vigência: 1 de Fevereiro de 2000 a 31 de Janeiro de 2001)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
I	Director de serviços Gerente comercial Contabilista Programador de informática Gerente de zona	123 300\$00
II	Chefe de departamento Gerente de loja Chefe de escritório Guarda-livros Técnico de compras Chefe de serviços	121 500\$00
III	Caixeiro-encarregado Encarregado de armazém Encarregado de loja Caixeiro chefe de secção Técnico de vendas Chefe de secção Chefe de secção de loja Encarregado de electricista Planeador de informática Relojoeiro-chefe de secção	110 000\$00
IV	Alcatifador de 1. ^a Caixa Caixeiro-viajante Fiel de armazém Mecânico de máquinas de escritório de 1. ^a Motorista Oficial electricista Oficial de relojoeiro de 1. ^a Operador de computador Operador especializado de supermercado Planeador de informática (estagiário) Primeiro-caixeiro	83 400\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
IV	Primeiro-escriturário Promotor de vendas Secretário de direcção	83 400\$00
V	Alcatifador de 2. ^a Mecânico de máquinas de escritório de 2. ^a Oficial relojoeiro de 2. ^a Operador de computador (estagiário) Operador de supermercado de 1. ^a Pré-oficial electricista do 3. ^o ano Segundo-caixeiro Segundo-escriturário	77 500\$00
VI	Alcatifador de 3. ^a Bordador especializado Caixa de comércio Cobrador Costureiro especializado Mecânico de máquinas de escritório do 3. ^a Oficial de relojoeiro de 3. ^a Operador de supermercado de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário	71 200\$00
VII	Alcatifador-ajudante do 3. ^o ano Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Contínuo Bordador Costureiro Estagiário do 3. ^o ano Meio-oficial relojoeiro do 3. ^o ano Operador-ajudante de supermercado do 3. ^o ano Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 3. ^o ano Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Telefonista	64 500\$00
VIII	Alcatifador-ajudante do 2. ^o ano Estagiário-bordador do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Estagiário de costureiro do 2. ^o ano Distribuidor Embalador Estagiário do 2. ^o ano Meio-oficial relojoeiro do 2. ^o ano Operador-ajudante de supermercado do 2. ^o ano Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 2. ^o ano Servente Servente de limpeza Vigilante	64 200\$00
IX	Alcatifador-ajudante do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Estagiário de bordador do 1. ^o ano Estagiário de costureiro do 1. ^o ano Estagiário do 1. ^o ano Meio-oficial relojoeiro do 1. ^o ano Operador-ajudante de supermercado do 1. ^o ano Praticante de mecânico de máquinas de escritório do 1. ^o ano	64 000\$00
X	Aprendiz de alcatifador Aprendiz de bordador Aprendiz de costureiro Aprendiz de electricista Aprendiz de relojoeiro Paquete Praticante de comércio Aprendiz de mecânico de máquinas de escritório	63 800\$00

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1400\$ por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de duas diuturnidades.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 400\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio atribuído nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Santarém, 21 de Dezembro de 2000.

Pela União das Associações do Comércio Retailista do Distrito de Santarém, em representação das seguintes associações:

Associação Comercial de Santarém;
ACIS — Associação Comercial, Industrial e de Serviços dos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã;
Associação Comercial e Serviços dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação;
ACISO — Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Concelho de Ourém;
Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Coruche e Salvaterra de Magos;
Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior;
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha;

(Assinatura ilegível.)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 2 de Fevereiro de 2001.

Depositado em 12 de Fevereiro de 2001, a fl. 93 do livro n.º 9, com o registo n.º 25/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente CCT abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., e cooperativas subscritoras e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem e estágio

1 — O tempo máximo de permanência nas categorias de aprendiz ou de estagiário/praticante será de um ano ou seis meses, no caso de os trabalhadores se encontrarem oficialmente habilitados com um curso técnico-profissional ou com um curso obtido no sistema de formação profissional qualificativo para a respectiva profissão.

2 — Logo que sejam atingidos os limites indicados no n.º 1, os aprendizes ou os estagiários/praticantes deverão transitar para o grau profissional visado pela sua formação, aprendizagem ou estágio.

3 — A idade de 18 anos é o limite máximo de permanência na categoria de aprendiz.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos de permanência na empresa, à diuturnidade de 2800\$, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 —

3 —

4 —

Cláusula 26.^a

Refeições em deslocação

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — 1200\$.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço, abrangendo os períodos das 12 às 14 e das 19 às 21 horas.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e as 7 horas, pelo valor de 250\$.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo, pelo menos, uma hora no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de 380\$.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

Cláusula 55.^a

Disposição transitória

(Eliminada.)

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo profissional

Assistente. — [...]

Afinador de máquinas. — [...]

Analista. — [...]

Analista auxiliar. — [...]

Bate-chapa. — [...]

Canalizador. — [...]

Controlador de qualidade. — [...]

Assistente I — empregado de armazém. — Executa a movimentação de materiais e ou produtos, podendo utilizar e ou conduzir máquinas e aparelhos específicos para o efeito, de forma a dar cumprimento ao programa de trabalho estabelecido, efectuando os registos administrativos consequentes, eventualmente através do sistema informático instalado.

Fogueiro. — [...]

Lubrificador. — [...]

Mecânico de automóveis. — [...]

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — [...]

Motorista. — [...]

Assistente II — operador de máquinas e aparelhos de elevação. — Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

Oficial electricista. — [...]

Preparador/conferente de amostras. — [...]

Repositor/promotor. — [...]

Serralheiro mecânico. — [...]

Torneiro mecânico. — [...]

Vulgarizador. — [...]

Pré-oficial electricista. — [...]

Ajudante de fogueiro. — [...]

Ajudante de motorista. — [...]

Porteiro/guarda. — [...]

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categoria profissional	Grau	Vencimento
1	Encarregado	I	126 300\$00
2	Encarregado	II	108 800\$00
3	Chefe de secção	I	107 100\$00
4	Operador especializado	I	98 300\$00
5	Assistente	I	92 700\$00
6	Chefe de secção	II	87 000\$00
7	Operador especializado	II	84 700\$00
8	Assistente	II	83 700\$00
	Operador de laboração	I	
9	Assistente	III	81 900\$00
	Operador de laboração	II	

Níveis	Categoria profissional	Grau	Vencimento
10	Ajudante/auxiliar Operador de laboração	I III	79 100\$00
11	Ajudante auxiliar	II	69 700\$00
12	Estagiário/praticante		67 000\$00
13	Aprendiz		53 600\$00

A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

Porto, 17 de Janeiro de 2001.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

(Assinatura ilegível.)

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 19 de Janeiro de 2001.

Depositado em 9 de Fevereiro de 2001, a fl. 93 do livro n.º 9, com o n.º 22/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa das Ind. de Malha e Confecção e outras e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Malha e Confecção, pela Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário e pela ANITT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas sindicalizados pela FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

2 — O presente CCT aplica-se também aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número anterior.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — Independentemente da data da sua publicação, as tabelas salariais vigoram no período compreendido entre:

Tabela I — 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 1999;
Tabela II — 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2000;
Tabela III — 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2001.

.....

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

Cláusula 33.^a

Faltas

As faltas são reguladas nos termos da lei.

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

(Eliminada.)

Cláusula 35.^a

Definição de faltas não justificadas

(Eliminada.)

Cláusula 36.^a

Consequências das faltas

(Eliminada.)

Cláusula 37.^a

Impedimentos prolongados

(Eliminada.)

CAPÍTULO XI

Direitos especiais

Cláusula 52.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa, bem como os direitos adquiridos pelos trabalhadores:

- a)
- b) Uma licença de 120 dias por ocasião do parto;
- c) Interromper o trabalho diário em dois períodos de uma hora para aleitação dos filhos, sem diminuição de retribuição, nem redução do período de férias;
- d)
- e)

Cláusula 57.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, com produção de efeitos a 1 de Janeiro de 2001, a um subsídio de refeição no valor de 450\$ por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

ANEXO III

Tabelas salariais

Grupos	Categorias	Tabela I	Tabela II	Tabela III
A	Chefe de escritório Director de serviços Secretário-geral	120 800\$00	124 600\$00	129 900\$00
B	Analista de sistema Chefe de departamento Chefe de serviços Contabilista/técnico de contas	112 300\$00	115 800\$00	120 800\$00
C	Chefe de secção Guarda-livros Programador Tesoureiro	105 700\$00	109 000\$00	113 700\$00
D	Correspondente em línguas estrangeiras Programador mecanográfico Secretário de direcção	97 200\$00	100 300\$00	104 700\$00
E	Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador mecanográfico Primeiro-escriturário	94 100\$00	97 100\$00	101 700\$00
F	Cobrador Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Segundo-escriturário	84 000\$00	86 700\$00	90 800\$00
G	Dactilógrafo Recepcionista Telefonista Terceiro-escriturário	75 200\$00	77 600\$00	81 300\$00
H	Contínuo Dactilógrafo tirocinante Estagiário (2.º ano) Servente de limpeza	61 400\$00	63 800\$00	67 000\$00
I	Contínuo estagiário (17 anos)	56 300\$00	58 100\$00	61 000\$00
J	Contínuo estagiário (16 anos) Estagiário (1.º ano)	51 600\$00	53 200\$00	55 900\$00

Notas

1 — É eliminado a partir de 1 de Janeiro de 2001 o estagiário de 3.º ano, passando do 2.º ano para o grupo H.

2 — As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção actual.

Porto, 17 de Janeiro de 2001.

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malha e Confecção:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa de Têxteis e Vestuário:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANITT-LAR — Associação Nacional das Indústrias de Tecelagem e Têxteis-Lar:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;
Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Entrado em 5 de Fevereiro de 2001.

Depositado em 9 de Fevereiro de 2001, a fl. 93 do livro n.º 9, com o n.º 21/01, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária referentes à retribuição entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

3 —

4 —

5 —

6 —

CAPÍTULO II

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

1 —

2 — A entidade patronal deve prestar aos trabalhadores ao seu serviço as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- Identidade das partes;
- Local de trabalho ou, na falta de um local fixo ou predominante, a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua actividade em vários locais;
- A sede ou o domicílio da entidade patronal;
- Categoria profissional atribuída ao trabalhador e caracterização sumária do seu conteúdo;
- Data da celebração do contrato e do início dos seus efeitos;
- Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

- g) Duração do período de férias ou, se não for possível conhecer essa duração, as regras para a sua determinação;
- h) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato ou, se tal não for possível, as regras para a sua determinação;
- i) Valor e periodicidade da remuneração base inicial e das demais prestações retributivas;
- j) Período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- l) Horário de trabalho;
- m) Outros direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

3 — Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, serão prestadas as informações referidas no número anterior.

4 — As informações referidas nos números anteriores devem ser prestadas por escrito, podendo constar de um só ou vários documentos assinados pelo empregador.

5 — A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida, caso exista contrato de trabalho ou contrato-promessa de contrato de trabalho escritos que contenham os elementos de informação referidos.

6 — Os documentos deverão ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou da solicitação do trabalhador com contrato de trabalho em execução, mantendo-se este prazo válido ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos dois meses desde a entrada ao serviço.

7 — Sempre que se verifique qualquer alteração dos elementos objecto de informação, a entidade patronal deverá comunicá-la ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre nos 30 dias subsequentes à data da sua produção de efeitos, excepto se a referida alteração resultar da lei, regulamento da empresa ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 15.^a

Direito ao local de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —

4 — Ocorrendo motivo justificado, qualquer das partes poderá deduzir integralmente no horário de trabalho a praticar o acréscimo de tempo de deslocação.

5 — A transferência de local de trabalho não poderá determinar a alteração do horário de trabalho do trabalhador, excepto se houver consentimento escrito deste.

- 6 —

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou de cobrador têm direito a um abono mensal de falhas de 3850\$ ou de 3100\$, respectivamente, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que corresponderem essas funções.
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —
- 12 —
- 13 —

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

Todos os trabalhadores com horários de trabalho de quarenta horas semanais têm direito a um subsídio de alimentação diário no valor de 160\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

- 1 —
- 2 — Todos os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade 2400\$ por cada três anos de permanência na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 44.^a

Férias

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 — *a)* Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.
b) Poderão acumular os períodos de férias relativos a dois anos de trabalho os trabalhadores estrangeiros e os trabalhadores nacionais que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.
 7 —
 8 —
 9 —
 10 —
 11 —
 12 —
 13 —
 14 —
 15 —
 16 —
 17 —
 18 —
 19 —

CAPÍTULO IX

Do poder disciplinar

Cláusula 50.^a

Indemnização por aplicação de sanções abusivas

- a)* Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da prevista no n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
b)

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

A) Trabalhadores de limpeza

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas
I	Supervisor-geral	110 350\$00
II	Supervisor	103 300\$00
III	Encarregado-geral Encarregado de lavador de viaturas Encarregado de lavador de vidros	96 250\$00
IV	Encarregado de lavador-encerador Lavador de vidros Encarregado de limpador de aeronaves Trabalhador de serviços gerais	90 300\$00
V	Lavador de viaturas (<i>a</i>) Encarregado de limpeza hospitalar Encarregado de lavador-limpador	86 750\$00
VI	Encarregado de lavador-vigilante Encarregado de limpeza Lavador-encerador Limpador de aeronaves	82 650\$00
VII	Trabalhador de limpeza hospitalar Lavador-limpador Cantoneiro de limpeza Trabalhador de serviços gerais	79 950\$00
VIII	Lavador-vigilante Trabalhador de limpeza de hotéis	78 050\$00
IX	Trabalhador de limpeza (<i>b</i>)	76 300\$00

(*a*) Inclui a fracção de subsídio nocturno que vai além de 30 %.

(*b*) Quando exercer, normal e predominantemente, as suas funções em esgotos e fossas, será equiparado, para efeitos de retribuição, às categorias do nível VII enquanto se mantiver em tais funções.

Nota. — Esta tabela inclui as diuturnidades prevista no n.º 1 da cláusula 36.^a

B) Trabalhadores jardineiros

Níveis	Categorias de jardineiros	Remunerações mínimas
I	Encarregado de jardineiro	96 250\$00
II	Jardineiro	90 300\$00
III	Ajudante de jardineiro	82 650\$00

Nota. — Esta tabela inclui as diuturnidades previstas no n.º 1 da cláusula 36.^a

C) Restantes trabalhadores

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas
I	Director de serviços	232 050\$00
II	Chefe de departamento Analista de informática	200 300\$00

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas
III	Chefe de divisão	160 550\$00
IV	Chefe de serviços Contabilista Tesoureiro Programador de informática	148 800\$00
V	Chefe de secção Planeador de informática de 1. ^a Chefe de vendas Caixeiro-encarregado geral Guarda-livros	136 950\$00
VI	Subchefe de secção Operador de computador de 1. ^a Planeador de informática de 2. ^a Encarregado de armazém Caixeiro-encarregado ou caixeiro-chefe de secção Inspector de vendas Secretário de direcção Correspondente de línguas	125 350\$00
VII	Primeiro-escriturário Operador de registo de dados de 1. ^a Controlador de informática de 1. ^a Operador de computador de 2. ^a Estagiário de planeador de informática ... Caixa Operador mecanográfico Fiel de armazém Vendedor Oficial electricista Motorista Afinador de máquinas de 1. ^a Canalizador-picheleiro de 1. ^a Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a	113 150\$00
VIII	Segundo-escriturário Controlador de informática de 2. ^a Operador de registo de dados de 2. ^a Estagiário de operador de computador ... Conferente de armazém Afinador de máquinas de 2. ^a Canalizador-picheleiro de 2. ^a Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Cobrador Manobrador de viaturas	107 350\$00
IX	Terceiro-escriturário Estagiário de operador de registo de dados Estagiário de controlador de informática ... Pré-oficial electricista Afinador de máquinas de 3. ^a Canalizador-picheleiro de 3. ^a Serralheiro civil de 3. ^a Serralheiro mecânico de 3. ^a Distribuidor Telefonista	101 600\$00
X	Estagiário do 2. ^o ano Dactilógrafo do 2. ^o ano Contínuo Porteiro Guarda ou vigilante	86 050\$00

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas
XI	Estagiário do 1. ^o ano Dactilógrafo do 1. ^o ano Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano Ajudante de electricista do 2. ^o período ... Servente de armazém	79 150\$00
XII	Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano Ajudante de electricista do 1. ^o período ... Paquete (16 e 17 anos) Praticante de armazém do 3. ^o ano	69 550\$00
XIII	Praticante de armazém do 2. ^o ano Aprendiz de metalúrgico do 2. ^o ano Aprendiz de electricista do 2. ^o ano Paquete (14 e 15 anos)	64 750\$00
XIV	Praticante de armazém do 1. ^o ano Aprendiz de metalúrgico do 1. ^o ano Aprendiz de electricista do 1. ^o ano	53 850\$00

Lisboa, 29 de Janeiro de 2001.

Pela Associação de Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Ind. de Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

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

Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira*.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIME-TAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 22 de Janeiro de 2001. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 30 de Janeiro de 2001.

Depositado em 12 de Fevereiro de 2001, a fl. 93 do livro n.º 9, com o n.º 23/01, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza e o Sind. dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza — SINDPAB — Alteração salarial.

Tabela salarial

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Cabeleireiro completo	84 500\$00
II	Massagista de estética Esteticista	79 000\$00
III	Cabeleireiro de homens Oficial de cabeleireiro Oficial de posticeiro	80 000\$00
IV	Oficial de barbeiro	74 000\$00
V	Praticante de cabeleireiro	74 500\$00
VI	Meio-oficial de barbeiro	73 000\$00
VII	Ajudante de cabeleireiro Ajudante de posticeiro Manicuro(a) Pedicuro(a)	72 000\$00
VIII	Calista	79 000\$00
IX	Auxiliar de recepção	68 000\$00
X	Aprendizes: Em situação caracterizável como de formação prática por um período de um ano Outras situações	53 600\$00 67 000\$00

Nota. — Esta tabela produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

Lisboa, 5 de Dezembro de 2000.

Pela Associação Portuguesa de Barbearias Cabeleireiros e Institutos de Beleza:

*António Pinto.
Jaime Alão.*

Pelo Sindicato dos Profissionais do Penteado, Arte e Beleza — SINDPAB:

*Arnaldo Augusto C. Fernandes.
António Figueiredo Gonçalves.*

Entrado em 8 de Fevereiro de 2001.

Depositado em 12 de Fevereiro de 2001, a fl. 93 do livro n.º 9, com o n.º 24/01, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

FEPECI — Feder. Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, sede e símbolo

Artigo 1.º

Denominação

A Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação é uma associação sem fins lucrativos de sindicatos e associações profissionais dos profissionais da educação, ensino, cultura e investigação.

Artigo 2.º

Âmbito, sede, sigla e símbolo

1 — A Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação tem abrangência nacional e designa-se abreviadamente por FEPECI.

2 — A Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação, utiliza a sigla FEPECI e tem a sua sede em Lisboa.

3 — A FEPECI terá símbolo e bandeira identificativos, que serão utilizados em todas as formas de representatividade, a serem aprovados na primeira assembleia federativa.

a) A aprovação do símbolo e da bandeira é da competência do primeiro conselho nacional.

b) Quaisquer alterações ao símbolo e à bandeira são da competência da assembleia federativa.

Artigo 3.º

Dos fundadores

São sindicatos fundadores da FEPECI o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação (SINAPE), a Associação Sindical de Professores Licenciados (ASPL) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades (SPLIU).

CAPÍTULO II

Dos objectivos e princípios fundamentais

Artigo 4.º

Objectivos e princípios fundamentais

1 — A FEPECI tem por objectivos a convergência de actuação dos sindicatos e associações profissionais, sem fins lucrativos, dos profissionais da educação, ensino, cultura e investigação e visa essencialmente:

- a) Defender, pelos meios legais, os direitos, deveres e expectativas dos profissionais da educação, ensino, cultura e da investigação;
- b) Coordenar a unidade de acção dos sindicatos e associações profissionais que integram a FEPECI;
- c) Promover as iniciativas julgadas necessárias e convenientes para a melhoria das condições de trabalho e formação profissional, bem como da situação social e cultural dos profissionais da educação, ensino, cultura e investigação;
- d) Promover as acções de cooperação e solidariedade nacional e internacional com todas as organizações de princípios democráticos que representem os interesses e as expectativas dos profissionais da educação, ensino, cultura e investigação, tendo por meta o progresso social e a melhoria das condições de trabalho;

- e) Defender os princípios básicos dos direitos do homem e do cidadão, bem como das suas organizações representativas;
- f) Defender, em todas as instâncias de consulta dos órgãos do Estado ou de concertação social, os objectivos e princípios fundamentais dos seus associados;
- g) Associar-se ou cooperar com organizações cuja actividade seja do interesse dos filiados.

2 — A FEPECI tem por princípios fundamentais a liberdade sindical dos seus associados, a democraticidade do processo reivindicativo e a participação activa dos profissionais da educação, ensino, cultura e investigação na melhoria das condições sócio-profissionais no trabalho e na vida.

3 — A FEPECI defende e respeita a liberdade individual e sindical de todos os profissionais da educação, ensino, cultura e investigação e orienta a sua actuação pela participação activa dos indivíduos na organização e actuação das estruturas que os representam.

4 — A FEPECI rege-se pelo princípio da rotatividade dos cargos e funções no âmbito da estrutura e orgânica federativa, garantindo a todos os sindicatos fundadores e aos novos aderentes a igualdade na representatividade.

5 — A FEPECI garante a participação de todos os filiados na definição das suas orientações, objectivos e reivindicações.

6 — A FEPECI defende o direito de participação em todos os organismos de concertação social e instâncias de consulta dos órgãos do Estado.

CAPÍTULO III

Das competências

Artigo 5.º

Competências

As competências da FEPECI são-lhe delegadas pelos sindicatos e associações profissionais que a integram, nomeadamente:

- 1) Negociar com o Governo e com quaisquer entidades públicas ou privadas todas as questões de preocupação conjunta dos sindicatos e associações profissionais membros da FEPECI;
- 2) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho em nome dos sindicatos e associações profissionais filiados na FEPECI;
- 3) Negociar e celebrar acordos e protocolos com entidades públicas ou privadas que possibilitem o acesso a bens e serviços fornecidos por essas entidades em condições especiais;
- 4) Representar os sindicatos e associações profissionais filiados na definição das opções do Plano e do Orçamento do Estado destinadas aos sectores da educação, ensino, cultura, investigação e assistência social;
- 5) Negociar, no âmbito dos órgãos de concertação social, os montantes a incluir no Orçamento do Estado destinados à recuperação salarial anual

face à inflação, garantindo a estabilidade do poder de compra dos profissionais da educação, ensino, cultura e investigação;

- 6) Pronunciar-se, junto dos órgãos do poder central, regional e autárquico, acerca das questões relativas à melhoria da situação laboral, sócio-profissional e cultural dos filiados;
- 7) Fiscalizar a aplicação das normas legislativas, da regulamentação do trabalho e demais legislação laboral;
- 8) Propor a alteração ou a revogação da legislação cujo conteúdo e normas de aplicação sejam contrárias aos direitos, deveres e interesses dos profissionais da educação, ensino, cultura e investigação;
- 9) Participar nos conselhos de âmbito consultivo que definam as grandes orientações e opções da política educativa, científica, cultural e social;
- 10) Definir as formas e processos de cooperação e solidariedade nacional e internacional, no âmbito da alínea d) do artigo 4.º dos presentes estatutos.

Artigo 6.º

Competências estatutárias dos filiados

1 — Os sindicatos e associações profissionais que se integram na FEPECI mantêm as suas competências estatutárias que digam respeito aos profissionais da educação, ensino, cultura e investigação que representam, salvo delegação expressa na FEPECI.

2 — Em situações específicas, as competências da FEPECI podem ser delegadas pelo conselho nacional em um ou vários dos sindicatos ou associações profissionais que a compõem.

CAPÍTULO IV

Dos direitos e deveres dos sindicatos filiados

Artigo 7.º

Filiação

1 — São membros da FEPECI os sindicatos e associações profissionais designados no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — Podem ser membros de pleno direito da FEPECI os sindicatos e as associações profissionais da educação, ensino, cultura e investigação que se identifiquem com os princípios, objectivos e estrutura orgânica da FEPECI.

3 — A adesão dos sindicatos ou das associações profissionais referidos no ponto anterior deste artigo far-se-á a seu pedido.

4 — O pedido de filiação será dirigido à direcção executiva da FEPECI e deverá, obrigatoriamente, ser acompanhado dos seguintes elementos:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;

- b) Exemplar dos estatutos do sindicato e da sua publicação em folha, boletim ou suplemento oficial;
- c) Declaração formal de que está de acordo com os objectivos e princípios fundamentais da FEPECI.

5 — A decisão de aceitação ou de recusa da filiação é da competência do conselho nacional, sob parecer fundamentado da direcção executiva, após análise pormenorizada dos princípios e objectivos do requerente face aos da FEPECI.

6 — A aceitação da filiação far-se-á por consenso ou, na sua impossibilidade, por maioria qualificada de dois terços.

7 — Da decisão do conselho nacional caberá recurso, em primeira instância, para o próprio conselho nacional, devendo este solicitar, previamente, o parecer do conselho de jurisdição e fiscalização antes da apreciação do recurso.

8 — Os sindicatos ou associações profissionais cujo pedido de filiação é aceite adquirem a qualidade de membro de pleno direito no mês seguinte ao da sua aceitação.

9 — A distribuição de cargos e funções aos membros do sindicato ou associação profissional recém-aderente só terá lugar no final do mandato da rotação anual dos órgãos da FEPECI, obedecendo ao princípio da rotatividade dos cargos por inerência de funções no seu sindicato.

10 — Os membros da direcção do sindicato ou associação profissional recém-admitido podem assistir às reuniões do conselho nacional, sem direito a voto.

11 — O princípio da rotatividade anual dos cargos por inerência de funções no seu sindicato obedece à lista de antiguidade na adesão à FEPECI de todos os sindicatos ou associações profissionais seus filiados.

Artigo 8.º

Direitos

São direitos dos sindicatos ou associações profissionais filiados na FEPECI:

- 1) Designar e eleger os membros dos órgãos da FEPECI nos termos definidos nos presentes estatutos;
- 2) Participar nas actividades da FEPECI, nomeadamente:
 - a) Na apresentação de propostas, preparação de documentos, formação e integração de círculos de estudo e investigação;
 - b) Na aplicação das deliberações tomadas nos órgãos competentes da FEPECI;
- 3) Ser informados regularmente da actividade dos diferentes órgãos da FEPECI;
- 4) Manter a sua própria autonomia no plano organizativo e em todas as questões não assumidas directamente pela FEPECI;
- 5) Solicitar o apoio da FEPECI na prossecução dos seus objectivos específicos de acção e de organização.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos sindicatos ou associações profissionais filiados na FEPECI:

- 1) Cumprir o disposto nos presentes estatutos;
- 2) Dar execução às deliberações tomadas nos órgãos competentes da FEPECI;
- 3) Assegurar a efectiva participação dos seus dirigentes nos órgãos federativos;
- 4) Contribuir, o melhor possível, para o desenvolvimento do plano de acção da FEPECI;
- 5) Prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas pelos órgãos da FEPECI no exercício das suas competências;
- 6) Proceder ao pagamento pontual das participações financeiras que lhes couberem em orçamento da FEPECI;
- 7) Garantir a divulgação nos seus boletins informativos, revistas ou jornais periódicos das actividades da FEPECI;
- 8) Identificar em todos os actos administrativos a sua filiação na FEPECI.

Artigo 10.º

Receitas

1 — As receitas da FEPECI são provenientes de:

- a) Quotização dos sindicatos filiados;
- b) Receitas extraordinárias;
- c) Contribuições extraordinárias;
- d) Legados e outros donativos.

2 — A quotização dos sindicatos filiados será anual e corresponde a um valor monetário igual para todos os associados, que será determinado pelo conselho nacional, ouvidas as direcções dos respectivos filiados e a direcção executiva da FEPECI.

3 — A quotização anual deverá ser satisfeita no 1.º trimestre de cada ano, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

- a) Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, a quotização anual pode ser dividida em prestações;
- b) O pagamento da quotização anual em prestações deve ser solicitado pelo respectivo filiado, à direcção executiva, com o mínimo de 60 dias de antecedência.

4 — A direcção executiva pode, por necessidades justificadas, submeter à aprovação do conselho nacional a cobrança de quotizações extraordinárias.

CAPÍTULO V

Do regime disciplinar

Artigo 11.º

Perda de filiação

Perde a qualidade de membro da FEPECI o sindicato ou associação profissional que:

- 1) O requeira voluntariamente, através de carta registada dirigida à direcção executiva;
- 2) Haja sido punido com a pena de expulsão.

Artigo 12.º

Sanções disciplinares

1 — Os sindicatos e associações profissionais da FEPECI podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

- a) Não cumpram os estatutos da FEPECI;
- b) Não acatem as deliberações tomadas pelos órgãos competentes de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos da FEPECI e dos profissionais da educação, ensino, cultura e investigação.

2 — Os membros dos órgãos da FEPECI ficam sujeitos ao mesmo regime disciplinar aplicável aos sindicatos e associações profissionais da FEPECI.

Artigo 13.º

Penas

As penas aplicáveis, para o efeito do exposto no número anterior, são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão temporária até um máximo de um ano;
- c) Expulsão.

Artigo 14.º

Competências

1 — O poder disciplinar será exercido pelo conselho nacional, sob parecer do conselho de jurisdição e fiscalização.

2 — O procedimento disciplinar será instaurado a pedido da direcção executiva ou de pelo menos metade e mais um dos sindicatos ou associações profissionais filiados, devendo o conselho de jurisdição e fiscalização proceder à instauração do processo.

3 — Não pode ser aplicada qualquer pena sem notificar o sindicato ou associação sindical em causa.

4 — A interposição de recurso obriga a uma nova análise dos factos pelo conselho nacional e, em última instância, caberá à assembleia federativa a tomada de decisão sobre a pena a aplicar.

5 — Caberá recurso, em última instância, para a assembleia federativa, quando se trata de aplicar a pena de expulsão.

6 — A interposição de recurso para a assembleia federativa suspende a aplicação da pena decidida pelo conselho nacional.

7 — O exercício do regime disciplinar definido nos presentes estatutos constará de regulamento próprio elaborado pelo conselho de jurisdição e fiscalização e aprovado pelo conselho nacional.

8 — Os membros dos órgãos da FEPECI ficam sujeitos ao mesmo regime disciplinar aplicável aos sindicatos e associações profissionais da FEPECI.

CAPÍTULO VI

Dos órgãos da Federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 15.º

Órgãos

1 — Os órgãos da FEPECI são:

- a) A assembleia federativa;
- b) A mesa da assembleia federativa e do conselho nacional;
- c) O conselho nacional;
- d) A direcção executiva;
- e) O conselho de jurisdição e fiscalização.

2 — São órgãos de direcção da FEPECI:

- a) O conselho nacional;
- b) A direcção executiva.

SECÇÃO II

Da assembleia federativa

Artigo 16.º

Natureza, composição, representação, convocatória e reuniões

1 — A assembleia federativa é o órgão deliberativo máximo da FEPECI e é constituída por delegados eleitos para o efeito nos sindicatos e associações profissionais filiados e por delegados por inerência de funções em órgãos da Federação.

2 — Cada sindicato ou associação profissional elege um número equitativo de delegados à assembleia federativa, devendo o processo interno de eleição estar concluído 60 dias antes da realização da assembleia federativa.

3 — São delegados por inerência de funções os membros do conselho nacional, da direcção executiva e do conselho de jurisdição e fiscalização.

4 — A convocação da assembleia federativa é da competência do conselho nacional.

5 — A assembleia federativa reúne ordinária e extraordinariamente.

a) As reuniões ordinárias realizam-se de quatro em quatro anos por convocatória do conselho nacional, sob proposta da direcção executiva.

b) As reuniões extraordinárias realizam-se sempre que forem convocadas pelo conselho nacional, sob proposta da direcção executiva ou de metade e mais um dos sindicatos ou associações profissionais filiados.

6 — Entre a deliberação da convocatória da assembleia federativa e a sua realização decorre um prazo máximo de 120 dias, devendo a deliberação ser comunicada imediatamente aos sindicatos ou associações profissionais filiados, a fim de desencadear os processos de eleição ou designação dos conselheiros seus representantes.

7 — A mesa da assembleia federativa é também a mesa do conselho nacional, no ano da reunião daquele órgão.

8 — Os trabalhos de preparação da assembleia federativa são da responsabilidade do conselho nacional, que nomeará, de entre os seus membros, a Comissão Organizadora da Assembleia Federativa (COAF).

a) A COAF é constituída por dois elementos de cada um dos filiados.

b) Compete-lhe elaborar o regulamento interno da assembleia federativa, a aprovar em reunião do conselho nacional.

9 — As convocatórias, contendo a ordem de trabalhos da assembleia federativa, deverão ser enviadas aos delegados com um mínimo de 30 dias de antecedência sobre a data da sua realização.

Artigo 17.º

Competências

Compete à assembleia federativa:

- 1) Deliberar sobre as linhas gerais de orientação e estratégias de actuação que a FEPECI deve seguir no seu conjunto e sobre aspectos específicos que impliquem opções de futuro;
- 2) Analisar a actividade da FEPECI e avaliar da sua eficácia;
- 3) Ratificar as decisões do conselho nacional no que respeita à filiação da FEPECI em organizações similares, não conotadas com correntes partidárias nem por elas orientadas, tanto no plano nacional como no internacional;
- 4) Elaborar o regulamento da assembleia federativa;
- 5) Apreciar e decidir sobre os recursos;
- 6) Proceder à revisão dos estatutos da FEPECI;
- 7) Deliberar sobre a dissolução da FEPECI e a forma de liquidação do seu património;
- 8) Deliberar sobre a alteração do símbolo e da bandeira.

Artigo 18.º

Deliberações

As deliberações da assembleia federativa são tomadas por maioria simples de votos, desde que no acto da votação estejam presentes dois terços dos delegados.

SECÇÃO III

Do conselho nacional

Artigo 19.º

Natureza, composição e representação

1 — O conselho nacional é o órgão deliberativo máximo entre assembleias federativas e é constituído por:

- a) Conselheiros eleitos;
- b) Conselheiros por inerência.

2 — Os conselheiros eleitos são-no em igual número por cada um dos sindicatos ou associações profissionais filiados.

3 — Os conselheiros por inerência de funções são os membros efectivos da direcção executiva e os do conselho de jurisdição e fiscalização, estes últimos sem direito a voto.

4 — O número de conselheiros eleitos será superior ao número de conselheiros por inerência de funções.

5 — O número máximo de conselheiros será definido em regulamento interno do conselho nacional, salvaguardando-se a paridade expressa no n.º 2 deste artigo.

6 — O mandato dos membros do conselho nacional, eleitos pelos sindicatos ou associações profissionais, é de quatro anos.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a composição do conselho nacional pode ser alterada sempre que se verifique a adesão de um novo filiado.

a) O novo filiado procederá à eleição dos conselheiros que passarão a integrar o conselho nacional, nos termos expressos nos números anteriores.

b) O mandato destes novos elementos do conselho nacional cessa quando se proceder a novas eleições para a assembleia federativa.

8 — O mandato dos membros do conselho nacional, eleitos pelos sindicatos ou associações profissionais filiadas, é confirmado ou alterado, num prazo máximo de 30 dias a contar da tomada de posse, sempre que uma direcção é eleita nos sindicatos ou associações profissionais filiados, nos termos dos seus estatutos.

9 — O mandato de qualquer dos membros do conselho nacional cessa sempre que o mesmo tenha algum impedimento eventual ou definitivo.

10 — Sempre que ocorrer algum impedimento, os conselheiros terão de ser substituídos pelo sindicato ou associação profissional que os elegeu no prazo máximo de 30 dias.

11 — Os membros das direcções executivas dos sindicatos ou das associações profissionais filiados na FEPECI podem participar nas reuniões do conselho nacional da Federação, sem direito a voto.

Artigo 20.º

Direitos

Os membros do conselho nacional têm direito a:

- 1) Ser informados ao mesmo tempo que as direcções dos sindicatos ou associações profissionais dos documentos enviados pelas estruturas governativas para análise da Federação;
- 2) Ser informados de toda a documentação expedida pela direcção executiva;
- 3) Participar, de pleno direito, em todas as conferências, congressos e encontros sociais e culturais realizados ou apoiados pela FEPECI;

- 4) Ser informados, com a maior brevidade possível, das decisões da direcção executiva no espaço que medeia entre duas reuniões consecutivas do conselho nacional;
- 5) Apresentar e debater propostas nas reuniões do conselho nacional.

Artigo 21.º

Deveres

Os membros do conselho nacional têm o dever de:

- 1) Justificar as suas faltas às reuniões do conselho nacional, nos termos legais;
- 2) Guardar sigilo sobre os assuntos debatidos no conselho nacional sempre que tal lhes seja solicitado pelo presidente;
- 3) Cooperar com as estruturas da Federação no estudo, análise e avaliação dos assuntos propostos na ordem de trabalhos ou em comissões específicas nomeadas para tal fim;
- 4) Respeitar os procedimentos utilizados pelo conselho nacional para divulgação das suas deliberações;
- 5) Cumprir o determinado nos presentes estatutos.

Artigo 22.º

Competências

São competências do conselho nacional:

- 1) Analisar e avaliar a actividade da FEPECI entre assembleias federativas e definir as actividades necessárias à implementação das linhas gerais de orientação e estratégias de actuação aprovadas pela assembleia federativa;
- 2) Deliberar sobre as formas de acção a desenvolver no plano nacional ou internacional, incluindo o recurso à greve, para defesa dos interesses dos associados dos sindicatos ou associações profissionais filiados na FEPECI;
- 3) Analisar periodicamente a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses dos profissionais da educação, ensino, cultura e investigação;
- 4) Cooperar com a direcção executiva e com os sindicatos e associações profissionais filiados na implantação das decisões tomadas nas diferentes estruturas da FEPECI;
- 5) Analisar e aprovar o plano anual de actividades e a proposta de orçamento, bem como o relatório e contas de cada ano, apresentados pela direcção executiva;
- 6) Analisar e aprovar os regulamentos da assembleia federativa, da direcção executiva e do conselho de jurisdição;
- 7) Deliberar sobre a aceitação da filiação de um sindicato ou associação profissional, nos termos dos n.ºs 5 a 7 do artigo 7.º dos presentes estatutos;
- 8) Ratificar a adesão da FEPECI a organizações nacionais e internacionais que prossigam os mesmos objectivos e perfilhem os mesmos princípios;
- 9) Deliberar sobre as sanções disciplinares previstas nos presentes estatutos;

- 10) Aprovar o primeiro símbolo e a primeira bandeira, bem como propor à assembleia federativa eventuais alterações;
- 11) Analisar todas as questões levadas à assembleia federativa, emitindo, caso entenda, parecer fundamentado;
- 12) Marcar a data da assembleia federativa, acompanhar a sua preparação, presidir aos seus trabalhos e propor alterações estatutárias;
- 13) Votar a COAF (Comissão Organizadora da Assembleia Federativa), a propor pela direcção executiva da FEPECI.

Artigo 23.º

Reuniões e deliberações

1 — O conselho nacional reúne ordinariamente duas vezes por ano lectivo e extraordinariamente sempre que necessário.

2 — Sempre que se justifique, o conselho nacional pode reunir por secções.

3 — Podem participar nas reuniões do conselho nacional, sem direito a voto, os membros das direcções dos sindicatos ou associações profissionais que compõem a FEPECI.

4 — As deliberações do conselho nacional são tomadas por maioria simples de votos, estando presentes, pelo menos, dois terços dos conselheiros.

Artigo 24.º

Do funcionamento do conselho nacional

O funcionamento do conselho nacional será objecto de regulamento próprio, a aprovar pelo próprio conselho, mantendo-se sempre o princípio da rotatividade dos cargos e funções pelos diversos sindicatos ou associações profissionais filiados.

SECÇÃO IV

Da mesa da assembleia federativa e do conselho nacional

Artigo 25.º

Composição e designação

1 — A mesa da assembleia federativa e do conselho nacional é constituída por um presidente e por um número de vice-presidentes e de secretários igual ao número de sindicatos ou associações profissionais filiados na FEPECI.

2 — O presidente da mesa da assembleia federativa e do conselho nacional será designado, em sistema rotativo anual, pelos filiados na FEPECI, seguindo-se o sistema de nomeação pela antiguidade da filiação.

3 — Os três primeiros exercícios do mandato para o cargo de presidente da mesa da assembleia federativa e do conselho nacional obedecem à ordem prevista no artigo 3.º, não podendo acumular-se no mesmo filiado a designação do presidente do conselho nacional, do presidente da direcção executiva e do presidente do conselho de jurisdição e fiscalização.

Artigo 26.º

Competências

1 — Compete à mesa da assembleia federativa e do conselho nacional:

- a) Orientar os trabalhos de acordo com os regulamentos aprovados;
- b) Elaborar as actas e submetê-las à aprovação na reunião seguinte.

2 — Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia federativa e o conselho nacional, nos termos dos presentes Estatutos;
- b) Representar o conselho nacional;
- c) Assegurar a implantação das deliberações da assembleia federativa e do conselho nacional;
- d) Coordenar os trabalhos das reuniões da assembleia federativa e do conselho nacional;
- e) Fazer-se substituir nas suas funções, no caso de impedimento temporário, por um dos dirigentes do seu sindicato ou da sua associação profissional.

Artigo 27.º

Convocatória

1 — A convocação da assembleia federativa e do conselho nacional é da competência do seu presidente, por sua iniciativa ou a requerimento:

- a) Da direcção executiva;
- b) Das direcções dos sindicatos ou associações profissionais filiados, num mínimo de duas;
- c) De um terço dos membros do conselho nacional.

2 — As convocatórias para as reuniões do conselho nacional devem ser endereçadas aos conselheiros com o máximo de 30 dias de antecedência para as reuniões ordinárias e de pelo menos 10 dias para as extraordinárias.

3 — As datas e o envio das convocatórias para as reuniões da assembleia federativa são aprovadas em reunião do conselho nacional.

SECÇÃO V

Da direcção executiva

Artigo 28.º

Natureza, composição e mandato

1 — A direcção executiva é, dos órgãos de direcção, a responsável directa pela actividade da FEPECI, nos termos das orientações definidas pela assembleia federativa e pelo conselho nacional.

2 — A direcção executiva é um órgão colegial executivo da Federação e é composta por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente por cada um dos restantes filiados;
- c) Um tesoureiro;
- d) Um secretário;
- e) Um vogal por cada filiado;
- f) Um membro suplente por cada filiado.

3 — Os cargos e funções da direcção executiva, são rotativos e de periodicidade anual mantendo-se o princípio da inerência de funções nos sindicatos ou associações profissionais filiadas.

4 — O presidente da direcção executiva será sempre o presidente da direcção de um dos filiados, ocupando os outros presidentes das direcções dos sindicatos ou associações profissionais filiadas os cargos de vice-presidente:

a) Fazer-se substituir nas suas funções, no caso de impedimento temporário, por um dos dirigentes do seu sindicato ou da sua associação profissional.

5 — O tesoureiro da FEPECI será designado pelos filiados, não podendo pertencer ao mesmo sindicato do presidente da direcção executiva nem do secretário da mesma.

6 — O secretário da direcção executiva será designado pelos filiados que não sejam os mesmos que designaram, para aquele ano, o presidente e o tesoureiro.

7 — Os vogais e os suplentes serão designados pelos filiados, mantendo-se o princípio da rotatividade anual e da equidade dos cargos e funções na direcção executiva.

8 — O presidente da direcção executiva pode delegar funções nos vice-presidentes sempre que considerar conveniente.

9 — Compete ao presidente:

- a) Coordenar toda a actividade da direcção executiva;
- b) Representar a FEPECI em todos os actos da competência da direcção executiva;
- c) Convocar as reuniões da direcção executiva e requerer a convocação do conselho nacional nos termos dos presentes estatutos;
- d) Solicitar o exercício do poder disciplinar consignado nos presentes estatutos.

10 — Os membros da direcção executiva cessam o seu mandato sempre que haja algum impedimento eventual ou definitivo, sendo substituídos pelo sindicato ou associação profissional que os elegeu, no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 29.º

Das reuniões

1 — A direcção executiva reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que necessário por convocatória do respectivo presidente.

2 — A direcção executiva pode também reunir extraordinariamente a requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, os quais proporão a ordem de trabalhos da reunião.

3 — A direcção executiva é um órgão de funcionamento colegial, devendo tomar as suas decisões por maioria simples de votos, desde que estejam presentes no acto de votação, pelo menos, dois terços dos elementos da direcção.

Artigo 30.º

Competências

Compete à direcção executiva:

- 1) Dirigir e coordenar toda a actividade da FEPECI, de acordo com os estatutos e as deliberações emanadas pela assembleia federativa e pelo conselho nacional;
- 2) Dar execução às deliberações da assembleia federativa e do conselho nacional;
- 3) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho nacional o plano e o orçamento, bem como o relatório e contas de cada ano;
- 4) Representar a FEPECI em juízo e fora dele;
- 5) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal contratado para a prestação de serviços na FEPECI;
- 6) Aprovar os regulamentos internos necessários ao funcionamento dos serviços da FEPECI;
- 7) Elaborar as normas a que devem obedecer as execuções do símbolo e da bandeira e submetê-las à aprovação do conselho nacional e da assembleia federativa;
- 8) Preparar os pareceres que fundamentam a decisão do conselho nacional sobre a aceitação ou recusa de adesão de sindicatos ou de associações profissionais à FEPECI;
- 9) Solicitar ao conselho de jurisdição e fiscalização a instauração de processos disciplinares e ao conselho nacional a aplicação das sanções previstas nestes estatutos;
- 10) Requerer ao presidente da assembleia federativa e do conselho nacional a convocação dos respectivos órgãos;
- 11) Requerer ao presidente do conselho de jurisdição e fiscalização a convocação do referido conselho;
- 12) Requerer ao conselho nacional o recurso à greve ou a outras formas de acção no plano nacional;
- 13) Promover a constituição de grupos de trabalho e círculos de estudo, coordenando a sua actividade, bem como a realização de colóquios, congressos, seminários, conferências e encontros de carácter cultural que se considerem necessários para o desenvolvimento e reforço dos objectivos e princípios fundamentais da FEPECI;
- 14) Representar a FEPECI no âmbito de todas as suas competências definidas nos presentes estatutos.

SECÇÃO VI

Do conselho de jurisdição e fiscalização

Artigo 31.º

Natureza, composição e mandato

1 — O conselho de jurisdição e fiscalização é o órgão de fiscalização, de controlo e regulador de conflitos da FEPECI.

2 — O conselho de jurisdição e fiscalização é constituído por cinco elementos efectivos e três ou cinco suplentes designados pelos sindicatos e associações profissionais filiados.

3 — A presidência do conselho de jurisdição e fiscalização é rotativa e de periodicidade anual.

Artigo 32.º

Reuniões e deliberações

1 — O conselho de jurisdição e fiscalização reúne a convocatória do seu presidente.

2 — O conselho de jurisdição reúne ordinariamente para elaborar pareceres sobre o plano de actividades, o orçamento, o relatório e contas da FEPECI, ou sobre regulamentos a aprovar pelo conselho nacional, sob proposta da direcção executiva.

3 — O conselho de jurisdição e fiscalização delibera por maioria simples de votos, não podendo deliberar se não estiverem presentes ao acto, pelo menos, dois terços dos seus membros.

4 — As deliberações e pareceres do conselho de jurisdição e fiscalização serão comunicados aos membros da direcção executiva da FEPECI.

Artigo 33.º

Competências

1 — Compete ao conselho de jurisdição e fiscalização:

- a) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção executiva;
- b) Dar parecer fundamentado sobre os recursos consignados no n.º 7 do artigo 7.º;
- c) Verificar a regularidade das designações dos sindicatos ou das associações profissionais para os vários cargos e funções consignados nos presentes estatutos;
- d) Instruir e dar parecer sobre os processos disciplinares, nos termos do capítulo 5.º dos presentes estatutos;
- e) Apresentar ao conselho nacional ou à direcção executiva as sugestões e propostas que entenda de interesse para a FEPECI;
- f) Elaborar pareceres e recomendações sobre os casos omissos nos estatutos;
- g) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos ou por deliberação dos outros órgãos da FEPECI.

2 — No exercício das suas competências, os elementos submetidos a parecer do conselho de jurisdição e fiscalização deverão ser decididos no prazo máximo de 15 dias.

3 — Os membros do conselho de jurisdição e fiscalização podem ser substituídos, temporariamente, nas suas funções por outros membros designados pelo seu sindicato, desde que sejam portadores de habilitação académica inerente ao desempenho das competências exaradas nos presentes estatutos.

4 — Os membros do conselho de jurisdição e fiscalização são membros por inerência do conselho nacional da FEPECI sem direito a voto.

CAPÍTULO VII

Das organizações associadas à Federação

Artigo 34.º

Direito de cooperação

Consoante o direito de cooperação, podem associar-se à Federação outras associações sindicais ou organizações profissionais, científicas e culturais, comissões e grupos de estudo nacionais e internacionais que desenvolvam actividades na área da educação, ensino, cultura e investigação:

- a) O acordo de cooperação concede às organizações associadas a qualidade de organização associada à Federação;
- b) O disposto na alínea anterior fica sujeito a regulamento próprio a aprovar em conselho nacional, sob proposta da direcção executiva;
- c) A assinatura de protocolos de acordo são da responsabilidade da direcção executiva com ratificação do conselho nacional.

CAPÍTULO VIII

Da fusão, integração e dissolução

Artigo 35.º

Fusão, integração e dissolução

1 — Compete à assembleia federativa decidir sobre a fusão, integração e dissolução da FEPECI, desde que convocada expressamente para o efeito.

2 — A decisão será tomada por maioria simples de votos, desde que no acto da votação estejam presentes três quartos dos membros da assembleia federativa.

3 — Na situação de dissolução será também a assembleia federativa a decidir sobre a liquidação e o destino

do património que reverterá equitativamente para os sindicatos ou associações profissionais nela filiadas ou para instituições de solidariedade social.

CAPÍTULO IX

Revisão dos estatutos

Artigo 36.º

Revisão

A revisão dos presentes estatutos será feita em assembleia federativa e desde que tal facto conste da sua convocatória, por proposta da direcção executiva e aprovada em conselho nacional.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 37.º

Primeira assembleia federativa

Nos 30 dias subsequentes à publicação dos presentes estatutos, a comissão instaladora marcará a data da realização da primeira assembleia federativa e emitirá a respectiva convocatória.

Artigo 38.º

Casos omissos

A resolução de casos omissos nos presentes estatutos é da competência do conselho nacional após parecer prévio do conselho de jurisdição e fiscalização.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Fevereiro de 2001, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 17/2001, a fl. 50 do livro n.º 1.

II — CORPOS GERENTES

FEPECI — Feder. Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação — Eleição em 30 de Janeiro de 2001

Comissão instaladora

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo	Emissão	Validade
José João Correia Nóbrega Ascenso	7544845	Lisboa	25 de Agosto de 1999	25 de Junho de 2010
Henrique Eduardo Amado Freitas Vieira	7187936	Lisboa	8 de Julho de 1994	8 de Julho de 2004
Manuel Rolo Gonçalves	1580301	Lisboa	4 de Março de 1993	4 de Fevereiro de 2004

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo	Emissão	Validade
Maria Eulália Gomes Frazão	1085882	Lisboa	19 de Fevereiro de 1997	19 de Março de 2007
Carlos Manuel Castro Candeias	3732021	Lisboa	25 de Junho de 1993	25 de Fevereiro de 2004
João Carlos Simões Marques	6557565	Lisboa	12 de Junho de 1997	12 de Junho de 2002
Eduardo Ramos de Oliveira	5444239	Lisboa	15 de Fevereiro de 2000	15 de Dezembro de 2010
Maria Teresa M. C. Albuquerque Vaz	1075275	Lisboa	21 de Outubro de 1993	21 de Junho de 2004
Maria João Carvalho Franco Roque Alves	6263353	Lisboa	20 de Junho de 1996	20 de Abril de 2002

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 8 de Fevereiro de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 18/2001, a fl. 50 do livro n.º 1.

Sind. dos Profissionais de Lacticínios — Eleição em 24, 25 e 26 de Janeiro de 2001 para o quadriénio de 2001-2004.

Assembleia geral

Presidente — Joaquim Jorge Margarido, bilhete de identidade n.º 4186296, de 30 de Novembro de 1990, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

1.º secretário — Francisco Maria Felício Crespo, bilhete de identidade n.º 4726145, de 10 de Maio de 1999, do Arquivo de Identificação de Portalegre.

2.º secretário — Alcides Brandão de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5474388, de 6 de Dezembro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

3.º secretário — José Adolfo Santos Amador, bilhete de identidade n.º 3003179, de 29 de Outubro de 1999, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

4.º secretário — Sílvio Manuel da Rocha Fernandes, bilhete de identidade n.º 7010960, de 15 de Fevereiro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Direcção

Presidente — José Luís Alves Portela, bilhete de identidade n.º 2776991, de 30 de Março de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Vice-presidente — Maria la Salete Rodrigues Martins, bilhete de identidade n.º 6664942, de 29 de Abril de 1994, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretário — Maria Emília Tavares Martins, bilhete de identidade n.º 8105978, de 15 de Março de 1999, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Tesoureiro — Manuel Pereira Gomes da Silva, bilhete de identidade n.º 3225279, de 20 de Dezembro de 1991, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

1.º vogal — Maria Glória Alves Almeida, bilhete de identidade n.º 5401220, de 31 de Janeiro de 1992, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

2.º vogal — António Manuel Santos Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6257077, de 26 de Setembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

3.º vogal — Manuel Martins da Costa, bilhete de identidade n.º 3345054, de 10 de Setembro de 1992, do Arquivo de Identificação do Porto.

4.º vogal — Artur Henrique Tavares da Costa, bilhete de identidade n.º 6278333, de 12 de Janeiro de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

1.º substituto — Ana Rosa Tavares Coutinho, bilhete de identidade n.º 6212889, de 26 de Agosto de 1996, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

2.º substituto — José Alberto Amador Magalhães, bilhete de identidade n.º 6888363, de 28 de Março de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

3.º substituto — Manuel Matos Almeida Maia, bilhete de identidade n.º 5536658, de 7 de Maio de 1999, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Conselho fiscal

Presidente — Florenço Napoleão da Rocha, bilhete de identidade n.º 6654850, de 6 de Janeiro de 1993, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

1.º secretário — Alcino Manuel Valente Dias, bilhete de identidade n.º 3029324, de 12 de Agosto de 1996, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

2.º secretário — Ana Maria Gomes de Pinho Bastos, bilhete de identidade n.º 8731838, de 12 de Setembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

1.º substituto — Maximino Dias Martins, bilhete de identidade n.º 9456890, de 5 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

2.º substituto — Adérito Gonçalves Duarte, bilhete de identidade n.º 3582399, de 2 de Agosto de 1996, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 9 de Fevereiro de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 19/2001, a fl. 50 do livro n.º 1.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária (APEMI) — Eleição em 9 de Novembro de 2000 para o biénio de 2001-2002

Cargo	Número de associado	Empresa	Representante legal
Assembleia geral			
Presidente	42	FUTURAMA — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Eduardo Guilhermino Evangelista Luís.
Vice-presidente	309	SADEP — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Engenheiro Francisco Fernandes Correia Cartier Carvalho.
Secretário	755	IMOEXPANSÃO — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Ana Teresa Magalhães Machado.
Direcção			
Presidente	130	Imobiliária Parede — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Álvaro José da Silva Ferreira.
Vice-presidente administrativo financeiro.	53	JOPREDI — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Francisco José de Freitas Borges de Sousa.
Vice-presidente para as delegações	197	Chave d'Ouro — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	José Eduardo Mendes Macedo.
Vice-presidente para as relações internacionais.	16	REALVILLA — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Valentim José Mendonça Costa.
Tesoureiro	1522	LAMMI — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Engenheiro Luís Azevedo Martins.
Vogal da zona norte	218	Frontal — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Dinis Lino Fraga.
Vogal zona sul	924	Eduardo Martins — Mediador Imobiliário	Eduardo Jorge Café Martins.
1.º suplente	139	José Carlos Rodrigues Alves — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	José Carlos Rodrigues Alves.
2.º suplente	1464	IMA — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Mário Fernando Casimiro de Matos.
3.º suplente	681	N Propriedades — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Maria Nair Delgado Peleira de Almeida.
4.º suplente	261	Inter Domus — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Isabel Correia Frescata Gonçalves Guerreiro.
Conselho fiscal			
Presidente	310	IMOIRAS — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Marten Menno Luiten.

Cargo	Número de associado	Empresa	Representante legal
Vogal	9	PROSOMAR — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	José Alberto Alonso Varela.
Vogal	666	Maria José de Sousa — Sociedade de Mediação Imobiliária Unipessoal, L. ^{da}	Maria José de Sousa.
Delegações regionais			
Delegado da zona norte	139	José Carlos Rodrigues Alves — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	José Carlos Rodrigues Alves.
Delegado da zona centro	1464	IMA — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Mário Fernando Casimiro de Matos.
Delegado da zona sul	261	Inter Domus — Sociedade de Mediação Imobiliária, L. ^{da}	Isabel Correia Frescata Gonçalves Guerreiro.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 7 de Fevereiro de 2001, sob o n.º 10/2001, a fl. 45 do livro n.º 1.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da SOPAC — Sociedade Produtora de Adubos Compostos, S. A.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa SOPAC — Sociedade Produtora de Adubos Compostos, S. A., sediada em Setúbal, criada por extinção da exploração de adubos compostos do Barreiro da empresa ADP (Adubos de Portugal) e da extinção da Sapec Adubos, e no exercício dos direitos consignados na constituição e na Lei n.º 46/79, propõem-se intervir de forma democrática na vida da empresa e defender organizadamente os seus legítimos interesses, exercer o controlo de gestão da empresa, receber e tratar todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade, intervir na organização da legislação do trabalho e dos planos económicos e sociais relativos à empresa e ao sector adubeiro e gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Os trabalhadores da SOPAC — Sociedade Produtora de Adubos Compostos, S. A., conscientes das suas responsabilidades, pugnarão pela melhoria das condições de vida e emprego dos seus trabalhadores, na perspectiva de criar as condições de uma sociedade mais justa e equilibrada.

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 celebrado com a empresa.

3 — Não fazem parte do colectivo, para os efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por con-

tratos de empreitada ou de subempreitadas com a empresa SOPAC — Sociedade Produtora de Adubos Compostos, S. A.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — 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, convicções políticas, sindicais e religiosas, etc.

2 — 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 da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores, definido no artigo 1.º Esta formulação toma em conta a definição de trabalhador permanente, constante do 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 modos previstos nestes estatutos;
- d) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

Artigo 6.º

Plenário — Competência para a convocatória

O plenário pode ser convocado pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 % ou 10 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 7.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, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus próprios 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 CT 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 e pela construção de uma sociedade sem classes.

SECÇÃO III

Controlo de gestão

Artigo 8.º

Natureza e conteúdo do controlo de gestão

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

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

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

SECÇÃO IV

Direitos instrumentais

Artigo 9.º

Direitos instrumentais

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

Artigo 10.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

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

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

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

Artigo 11.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 — 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 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, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, a conta de resultados e os balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

3 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 11.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

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

5 — Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa deve responder, por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar (corresponde aos artigos 23.º e 25.º da Lei n.º 46/79).

Artigo 12.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

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

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- e) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou de estabelecimento;
- h) Despedimento individual de trabalhadores;
- i) 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 15 dias a contar da data da 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.

[Corresponde ao artigo 24.º da Lei n.º 46/79; as alíneas h) e i) do n.º 1 baseiam-se na lei dos despedimentos.]

Artigo 13.º

Controlo de gestão

1 — Pronunciar-se sobre a intervenção ou desintervenção do Estado na empresa.

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

Artigo 14.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 e controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio 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 (artigo 8.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro);
- d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência (despacho do Secretário de Estado da Segurança Social de 8 de Novembro de 1975, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 271, de 22 de Novembro de 1975);
- e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores (n.º 6.º do despacho do Secretário de Estado da Segurança Social de 5 de Março de 1976);
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal (mapa anexo ao Decreto-Lei n.º 439/77, de 25 de Outubro).

(Este artigo procura fazer o elenco dos poderes da CT especificamente destinados à defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores.)

Artigo 15.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 16.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 de um membro do Conselho Nacional de Alfabetização e Educação 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 17.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 18.º

Tempo para exercício do 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 ou estabelecimento respectivo. (A formulação «funcionamento eficaz» é do artigo 2.º, n.º 3, da C.135, da OIT, ratificada pelo Decreto n.º 263/76, de 8 de Abril.)

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 19.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plénários 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 turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plénários 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 (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará(ão) a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 20.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 eficaz da empresa ou estabelecimento.

(Embora não expressamente previsto na Lei n.º 46/99, corresponde ao disposto no artigo 25.º da lei sindical, por força do artigo 16.º da Lei n.º 46/79, e no artigo 2.º da C.135 da OIT, ratificada por Portugal.)

Artigo 21.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

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.

Artigo 22.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 23.º

Direito a meios materiais e técnicos

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

Artigo 24.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do seguinte crédito de horas:

- Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;
- Comissão de trabalhadores — quarenta horas por mês;
- Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

2 — A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si mesma definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$c = n \times 40$$

em que c representa o crédito global e n o número de membros da CT.

3 — A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade, e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído, em consequência dela, um crédito superior a oitenta horas por mês.

4 — A utilização do crédito de horas é comunicada pela CT por escrito ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 25.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, de subcomissões de trabalhadores 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 ausência do trabalhador durante todo ou em parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

(O n.º 3 tem fins de esclarecimento e corresponde ao disposto no artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.)

Artigo 26.º

Autonomia e independência da CT

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

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

[Corresponde ao artigo 6.º da lei sindical e ao espírito do artigo 10.º, n.º 2, alínea d), da Lei n.º 46/79. A proibição de pressões económicas sobre a CT não prejudica o direito desta a condições e meios materiais e técnicos postos à sua disposição pela entidade patronal — v. artigo 23.º, n.º 1, da Lei n.º 46/79.]

Artigo 27.º

Solidariedade de classe

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

Artigo 28.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

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

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

- b) Despedir, transferir ou 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.

(Corresponde ao artigo 37.º da lei sindical, aplicável por força do artigo 16.º da Lei n.º 46/79, bem como ao artigo 1.º da C.98 e ao artigo 1.º da C.135 da OIT, ambas ratificadas por Portugal — v. também a Lei n.º 68/79, de 9 de Outubro.)

Artigo 29.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — 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 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas no regime jurídico do contrato individual de trabalho (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 20.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho).

(Neste artigo aplica-se o disposto na LCT, artigos 32.º a 34.º, sobre sanções abusivas ao caso particular dos direitos relacionados com as CT, evidenciando-se, desse modo, a protecção legal de que beneficiam os trabalhadores que participam nas actividades do colectivo).

Artigo 30.º

Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

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

(Aplica-se o artigo 34.º da lei sindical, por força do artigo 16.º da Lei n.º 46/79.)

Artigo 31.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

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 a 12 meses de serviço.

(Corresponde ao artigo 1.º da Lei n.º 68/79, de 9 de Outubro, ao artigo 12.º, n.º 2, da lei dos despedimentos e aos artigos 34.º, n.º 2, e 24.º, n.º 2, da lei sindical, estes últimos aplicáveis por força do artigo 16.º da Lei n.º 46/79.)

Artigo 32.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.

(Corresponde ao artigo 2.º da Lei n.º 98/79, de 9 de Outubro.)

Artigo 33.º

Responsabilidade da 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 30.º e do artigo 31.º é punida com 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.

(Corresponde ao artigo 38.º da lei sindical, aplicável por força do artigo 4.º da Lei n.º 98/79, de 9 de Outubro.)

SECÇÃO VI

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 34.º

Capacidade judiciária

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

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

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 50.º

SECÇÃO VII

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 35.º

Sede

A sede da CT localiza-se em Setúbal.

Artigo 36.º

Composição

A CT será composta de acordo com a Lei n.º 46/79, artigo 14.º, parágrafo 1.º

Artigo 37.º

Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos.

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

Artigo 38.º

Perda de mandato

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

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

Artigo 39.º

Regras a observar em caso de destituição da CT ou da 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 renúncia, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória, à qual incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 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.

5 — As posições que, segundo a lei, devem ser tomadas em nome da CT dentro de prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT serão subscritas pela CT destituída, segundo a orientação a definir pelo plenário.

Artigo 40.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, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 41.º

Coordenação da CT

A actividade da CT é coordenada por um secretariado composto por dois terços dos membros eleitos que será eleito na primeira reunião após investidura.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

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

Artigo 43.º

Deliberações da CT

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

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente de 15 em 15 dias.

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 45.º

Convocatória das reuniões

1 — A convocatória é feita pelo secretariado 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 46.º

Prazos de convocatória

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

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

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

Artigo 47.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 48.º

Capacidade eleitoral

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

Artigo 49.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.

Nota. — De acordo com o n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 46/79, o voto por correspondência não contraria a regra do voto secreto; o que está excluído é o voto por procuração.

Artigo 50.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 51.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.

Nota. — Parece que este sistema, sem retirar à CT o direito resultante da lei de ser ela a promover a eleição, garante maior democraticidade e transparência. A composição da comissão eleitoral deverá ser estudada em concreto de molde a impedir a eficácia de eventuais coligações de voto de candidaturas para prejudicar outros concorrentes. No entanto, os poderes para dirigir o processo eleitoral podem ser atribuídos à própria CT, fiscalizada, em relação a certos actos, por delegados das candidaturas.

Artigo 52.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 15 dias (este prazo deve permitir concluir todas as operações de apuramento e publicidade dos resultados, de modo que não haja soluções de continuidade, até à entrada em funções da nova CT) antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 53.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data (a lei estabelece o mínimo de 15 dias).

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 a data em que for tornada pública por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

Artigo 54.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Nota. — O n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 46/79 tem de ser interpretado em ligação com o n.º 8 do mesmo artigo. É evidente que a iniciativa autónoma de convocação pelos trabalhadores só pode, uma vez institucionalizada a CT e aprovados os respectivos estatutos, ter o carácter de suprir a falta de iniciativa da CT. Regis-

te-se, no entanto, a intervenção directa dos trabalhadores, que deste modo se consagra como garantia de democraticidade. Sobre a noção de trabalhadores permanentes, ter em atenção as várias notas a propósito.

Artigo 55.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 10 % ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos 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 56.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias (ter em atenção a antecedência da convocatória) 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 55.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 57.º

Rejeição de candidaturas

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

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois 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 detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva detecção.

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

Artigo 58.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º 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 53.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 59.º

Campanha eleitoral

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.

Artigo 60.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, em todas as mesas de voto.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento (abertura ou laboração) da empresa ou estabelecimento.

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

Artigo 61.º

Laboração contínua e horários diferenciados

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

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de 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 62.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 30 eleitores.

2 — A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas de voto 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 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

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

2 — Não havendo mesa do plenário da empresa ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores.

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

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

Nota. — V. o artigo 5.º, n.ºs 1, 2, 3 e 7, da Lei n.º 46/79.

Artigo 64.º

Boletins de voto

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

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

4 — A impressão 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.

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

Artigo 65.º

Acto eleitoral

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

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

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

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo analfabeto, pode ser substituída

por impressão digital, cabendo, neste 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 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.

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

Artigo 67.º

Valor dos votos

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

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

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

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

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, recebidos em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são 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 15 dias a contar do apuramento respectivo.

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

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

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Nota. — V. os artigos 2.º, n.º 6, e 5.º, n.ºs 4, 5 e 6, da Lei n.º 46/79.

Artigo 69.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 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 em 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 70.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 15 dias, a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos os 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 71.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 100 trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 68.º e 69.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias, a contar da data de recepção do requerimento.

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

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

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário nos termos do artigo 14.º

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

Nota. — V. o artigo 4.º, n.º 1, da Lei n.º 46/79.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo,

aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

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

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 73.º

Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 14.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 74.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II, regulamento eleitoral para a CT, aplicam-se a outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 75.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 73.º e 74.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na Lei n.º 46/79.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pelo plenário.

Artigo 76.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 — artigo 13.º da Lei n.º 46/79.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 13 de Dezembro de 2001, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 22/2001, a fl. 30 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Companhia Portuguesa de Trefilaria, S. A. — Eleição em 10 de Janeiro de 2001 para o mandato de um ano.

Efectivos:

Alfredo Fernando Reis Vieira, trabalhador n.º 7 da secção de malhasol, bilhete de identidade n.º 6010856, de 2 de Outubro de 1996, de Lisboa.

António José Nascimento Santos, trabalhador n.º 344 da secção de aço macio, bilhete de identidade n.º 4099610, de 10 de Abril de 1991, de Lisboa.

Fernando Augusto Pinto Figueiredo, trabalhador n.º 302, da secção de malhasol, bilhete de identidade n.º 6240553, de 26 de Abril de 1995.

Suplentes:

Manuel Lopes Cavaco, trabalhador n.º 365 da secção de aço duro, bilhete de identidade n.º 6017112, de 11 de Novembro de 1999, de Lisboa.

Vítor Manuel Silva Ferreira Nuncio, trabalhador n.º 309, da secção de aço duro, bilhete de identidade n.º 6007594, de 27 de Abril de 1999, de Lisboa.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 5 de Fevereiro de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 19/2001, a fl. 30 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da Pro-Funk — Eleição em 19 de Janeiro de 2001 para o mandato de um ano.

Efectivos:

João Alexandre Moreno Simões Redondo Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8553389, de 19 de Fevereiro de 1998, do Arquivo de Setúbal.

Francisco Manuel Caetano Teixeira, bilhete de identidade n.º 7763800, de 9 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Setúbal.

Carlos Alberto Fernandes Nunes, bilhete de identidade n.º 8341939, de 3 de Fevereiro de 1999, do Arquivo de Setúbal.

Suplentes:

José António Pais da Silva, bilhete de identidade n.º 6677192, de 12 de Julho de 1993, do Arquivo de Lisboa.

Ana Rita de Jesus Gamito, bilhete de identidade n.º 6255014, de 11 de Julho de 1995, do Arquivo de Setúbal.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 5 de Fevereiro de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 20/2001, a fl. 30 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Banco Bilbao Vizcaya Argentária (Portugal), S. A. — Eleição em 31 de Janeiro de 2001 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Luís Filipe Coito Pinto, bilhete de identidade n.º 2348693, de 2 de Maio de 1996, emitido em Lisboa; local de trabalho: divisão e gestão de risco, Lisboa.

Edgar Manuel Lopes Simões, bilhete de identidade n.º 9881272, de 28 de Agosto de 1996, emitido em Santarém; local de trabalho: agência de Miguel Bombarda, Lisboa.

António Nunes Marques, bilhete de identidade n.º 1605505, de 26 de Maio de 2000, emitido em Lisboa; local de trabalho: SAA, Lisboa.

Pedro Manuel Romão Pereira de Matos, bilhete de identidade n.º 6591397, de 13 de Fevereiro de 1997, emitido em Lisboa; local de trabalho: agência da Rua do Ouro, Lisboa.

João Paulo Alves dos Reis, bilhete de identidade n.º 8132340, de 18 de Agosto de 1995, emitido no Porto; local de trabalho: agência da Avenida dos Aliados, Porto.

Luís Filipe Rodrigues Antunes, bilhete de identidade n.º 11809942, de 12 de Março de 1996, emitido em Lisboa; local de trabalho: agência de Portimão.

Carlos Alberto Baptista Abreu, bilhete de identidade n.º 8621218, de 4 de Setembro de 2000, emitido em Leiria; local de trabalho: agência de Leiria.

Suplentes:

Vítor Paulo Tibúrcio da Cruz, bilhete de identidade n.º 4129412, de 18 de Fevereiro de 2000, emitido em Vila Real; local de trabalho: agência de Chaves.

Rui José Araújo Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6988172, de 6 de Fevereiro de 1998, emitido em Lisboa; local de trabalho: agência de Afonso Henriques, Matosinhos.

Carlos Alberto Rodrigues Carvalhos dos Santos, bilhete de identidade n.º 8004869, de 7 de Outubro de 1994, emitido em Lisboa; local de trabalho: SSA, Lisboa.

Renato Paulo Mendes da Silva, bilhete de identidade n.º 7701864, de 4 de Novembro de 1997, emitido no Porto; local de trabalho: Avenida dos Aliados, Porto.

Rui Manuel de Quadros Tenreiro, bilhete de identidade n.º 7781819, de 11 de Janeiro de 1996, emitido em Lisboa; local de trabalho: agência de Leiria.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 13 de Fevereiro de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 21/2001, a fl. 30 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da SOPAC — Sociedade Produtora de Adubos Compostos, S. A. — Eleição em 10 de Outubro de 2000 para o biénio de 2000-2002.

Efectivos:

13 963, Luciano Manuel Salvador de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5366767.

13 759, José António Milheiro de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5393361.

13 611, João Carlos Pereira Parreira, bilhete de identidade n.º 4314672.

Suplentes:

13 999, Manuel Alexandre Figueiredo Pinto, bilhete de identidade n.º 3866551.

13 977, Luís Filipe da Mata Freitas, bilhete de identidade n.º 6154773.

13 540, Gilberto Pinto Silva, bilhete de identidade n.º 6840450.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 13 de Fevereiro de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 23/2001, a fl. 30 do livro n.º 1.

