

Boletim do Trabalho e Emprego

13

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

1.ª SÉRIE

Preço 15\$00

BOL. TRAB. EMP.

LISBOA

VOL. 47

N.º 13

p. 745 - 808

8 - ABRIL - 1980

INDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para a ind. de formas de madeira para calçado 747
- PRT para os trabalhadores em consultórios médicos, policlinicas, estabelecimentos similares e outros -
Deliberação da CT tripartida emergente 752

Portarias de extensão:

- PE da decisão arbitral que dirimiu o conflito colectivo de trabalho entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Profissionais do Comércio e Serviços do Dist. de Évora e outros 753
- PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Coimbra e outro 753
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul 754
- Aviso para PE do CCT entre a Antram — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportadores Rodoviários e outros 754
- Aviso para PE do CCT entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários 755

Convenções colectivas de trabalho:

- ACT entre a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimentos, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Alteração salarial 755
- ACT entre as Fábricas Triunfo, S. A. R. L. (Coimbra), e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte — Alteração salarial 756
- ACT entre a firma ICC — Importação e Comércio de Carvões, L.^{da}, e o Sind. Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Dist. do Porto 756
- ACT entre a Cel-Cat — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e a Fensiq — Feder. Nacional de Sind. de Quadros 760
- ACT entre a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimentos, S. A. R. L., e outras e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração salarial e outras 764
- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial 767

— CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outro — Alteração salarial	pág. 76
— Acordão de adesão entre a Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e o Sind. dos Estivadores, Lingadores e Conferentes do Porto de Viana do Castelo ao ACT entre a Empresa de Pescas de Viana do Castelo, S. A. R. L., e outras e aquele sind.	76
— CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e outros — Alteração salarial — Rectificação	76
— CCT entre a Antram — Assoc. Nacional dos Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e outros — Rectificação	76
— CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e do Sul e o Sind. dos Tanoeiros de Portugal — Integração das profissões em níveis de qualificação	77
— CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial e o Sind. dos Trabalhadores de Transportes Fluviais — Alteração salarial — Rectificação	77

Organizações do trabalho:

Associações patronais — Estatutos:

Alterações:

— Assoc. Comercial da Guarda	77
------------------------------------	----

Comissões de trabalhadores — Estatutos:

— Empresa Gráfica Instaladora	77
— Empresa Abílio Alexandre Inácio & C.ª, L.ª	77
— Sociedades Reunidas Reis. S. A. R. L.	78
— Alpor — Empresa Produtora de Alumínio, S. A. R. L.	79
— Caixa de Previdência e Abono de Família do Dist. de Santarém	80

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PRT para a ind. de formas de madeira para calçado

No decurso do processo de revisão da PRT para as indústrias de fabrico de calçado com piso de madeira, de formas e saltos para calçado de madeira e pauzeiros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, não foi possível obter o acordo das partes (ANIM e sindicatos representativos de profissionais ao serviço das referidas indústrias), nem nas negociações directas, nem na fase de conciliação perante os serviços competentes do Ministério do Trabalho, por divergências quanto ao âmbito do futuro instrumento de regulamentação de trabalho.

Considerando que, após o devido estudo e análise das actividades previstas naquela portaria de regulamentação do trabalho, se concluiu que as mesmas, à excepção da fabricação de formas de madeira para calçado, pertenciam ao sector económico da indústria de calçado;

Considerando que, nessa sequência, no aviso para portaria de extensão do CCTV entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e os sindicatos representativos de profissionais ao serviço das referidas indústrias (aviso publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 1978) houve a preocupação de se ter esclarecido que, mercê daquela via administrativa, a portaria em causa seria substituída pela convenção a estender, salvo na parte respeitante à indústria de formas de madeira;

Considerando que a ANIM não deduziu oposição, como poderia ter feito, nos termos legais, pelo que a mencionada portaria de extensão foi emitida nos termos propostos no respectivo aviso;

Considerando que, em virtude da portaria de extensão do CCT entre as mencionadas associações patronais e os sindicatos representativos dos profissionais de escritório e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1979, atentas as razões aí esclarecidas, a PRT em questão foi igualmente substituída, quanto às profissões de trabalhadores de escritório e técnicos de vendas, pela regulamentação de trabalho decorrente daquele contrato, salvo na parte respeitante à indústria de formas de madeira;

Considerando ser de manter as designações das categorias profissionais insertas na PRT a rever, já que as referidas no CCTV de calçado podem, de

alguma maneira, infringir o preceito constitucional da não discriminação baseada no sexo;

Considerando que as partes prescindiram do recurso às vias de mediação ou arbitragem e que se encontra preenchida a condição estabelecida na alínea c) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado da Indústria Transformadora e do Trabalho, ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

BASE I

(Área e âmbito)

A presente portaria aplica-se a todas as entidades patronais que, no continente, se dediquem à fabricação de formas de madeira para calçado, bem como aos trabalhadores ao seu serviço com as profissões e categorias previstas no anexo I.

BASE II

(Vigência)

1— A presente portaria entra em vigor nos termos da lei.

2— A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 1980, podendo as diferenças retroactivas ser pagas em prestações mensais até ao limite de três.

BASE III

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

BASE IV

(Remuneração do trabalho)

A tabela de remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por esta portaria é a constante do anexo II.

BASE V

(Enquadramento das profissões em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões previstas na presente portaria são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

BASE VI

(Sucessão de regulamentação)

Mantém-se em vigor o disposto na PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 1977, com as alterações introduzidas pela presente portaria.

Ministérios da Indústria e Energia e do Trabalho, 20 de Março de 1980. — O Secretário de Estado da Indústria Transformadora, *Ricardo Manuel Simões Bayão Horta*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais — Definição de funções

1 — Operários (trabalhadores da indústria)

Encarregado. — O profissional que recebe as ordens directas da entidade patronal ou dos seus legítimos representantes e que dirige e executa temporária ou permanentemente a execução de serviços profissionais nos locais de trabalho.

Auxiliar de modelador. — O profissional que produz à escala moldes e modelos a utilizar na empresa.

Operário de 1.ª — O profissional que na secção da fábrica tem a seu cargo a condução e manobra de todas as máquinas.

Auxiliar de cronometrista. — O profissional que junto aos postos de trabalho recolhe e regista o tempo referente a cada uma das operações e procede ao apanhado da rentabilidade média dos postos.

Operário de 2.ª — O profissional habilitado para os trabalhos atribuídos ao operário de 1.ª, embora os execute sob as ordens e vigilância dos seus superiores hierárquicos.

Operário de 3.ª — O profissional habilitado para os trabalhos atribuídos ao operário de 2.ª, embora os execute sob as ordens e vigilância dos seus superiores hierárquicos.

Lixador de 1.ª — O profissional que, predominantemente, lixa formas de madeira, podendo executar outros serviços em máquinas de fraca potência.

Lixador de 2.ª — O profissional que, predominantemente, lixa formas de madeira e executa os mesmos trabalhos do lixador de 1.ª, embora os execute sob as ordens e vigilância dos seus superiores hierárquicos.

Lixador de 3.ª — O profissional que, predominantemente, lixa formas de madeira e executa os mesmos trabalhos do lixador de 2.ª, embora os execute sob as ordens e vigilância dos seus superiores hierárquicos.

Pré-operário (1.º e 2.º anos). — O profissional que completou a sua aprendizagem e se prepara para operário.

Praticante de lixador (1.º e 2.º anos). — O profissional que completou a sua aprendizagem e se prepara para lixador.

Aprendizes (1.º e 2.º anos). — Os profissionais que fazem a sua formação profissional.

2 — Profissionais de escritório e correlativos

2.1 — Trabalhadores de escritório

Director de serviços ou chefe de escritório. — O trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço. — O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários 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 equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Secretário da direcção. — O trabalhador que se ocupa 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 e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico de contas. — O trabalhador que, para além das funções de contabilista ou guarda-livros, subscreve a escrita da empresa.

Ajudante de guarda-livros. — O trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha estas funções, executa alguns dos serviços enumerados para guarda-livros.

Contabilista. — O trabalhador que 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. É 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.

Programador. — O trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas 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.

Tesoureiro. — O trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se os montantes dos valores em caixa coincidem com que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Chefe de secção. — O trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Guarda-livros. — O trabalhador que se ocupa 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 nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração de livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em linguas estrangeiras. — O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em linguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Operador mecanográfico. — O trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzidoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras, e prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador. — O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de máquinas de contabilidade. — O trabalhador que trabalha com máquinas de registo e operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Caixa. — O trabalhador que tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiros ou valores.

Escriturário. — O trabalhador que 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 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 às pessoas ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outros documentos, para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições da admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou 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, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Estagiário. — O trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

Esteno-dactilógrafo em linguas estrangeiras. — O trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencils*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório. Executa trabalhos em língua estrangeira.

Dactilógrafo. — O trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas

por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencils*) ou outros materiais, com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

2.2 — Correlativos

Cobrador. — O trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Telefonista. — O trabalhador que 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.

Contínuo-paquete. — O trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por paquete quando é menor de 18 anos.

Porteiro. — O trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indicá-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Guarda. — O trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações do escritório e de outros valores que lhe estejam confiados.

Encarregado de limpeza. — O trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza e procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.

Servente de limpeza. — O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

3 — Trabalhadores de armazém

Coleccionador. — O trabalhador que planifica a utilização das matérias-primas, dá referências e números de cor às mesmas; faz cartazes e mostruários, referenciando-os, e marca os modelos fabricados.

Encarregado de armazém. — O trabalhador que dirige trabalhadores e serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Fiel de armazém. — O trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Conferente. — O trabalhador que verifica a escolha e ou confere as peles, solas ou outras mercadorias com vista à sua expedição ou armazenamento.

Empilhador. — O trabalhador cuja actividade é empilhar ou enrolar mercadorias por processos físicos ou mecânicos, podendo eventualmente executar outras tarefas.

Distribuidor. — O trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Rotulador ou etiquetador. — O trabalhador que aplica rótulo ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Embalador. — O trabalhador que predominantemente embala e desembala produtos diversos.

Servente de armazém. — O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Praticante de armazém. — O trabalhador menor de 18 anos que pratica uma qualquer categoria de armazém.

4 — Técnicos de vendas

Chefe de vendas. — O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas. — O trabalhador que inspeciona o serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-os das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Vendedor. — O trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

ANEXO II

Tabela de remunerações

Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I — Operários (trabalhadores da indústria):	
Encarregado	11 500\$00
Auxiliar de modelador	10 500\$00
Operário de 1.ª	10 500\$00
Auxiliar de cronometrista	9 800\$00
Operário de 2.ª	9 800\$00
Operário de 3.ª	9 000\$00
Lixador de 1.ª	9 000\$00
Lixador de 2.ª	8 500\$00
Lixador de 3.ª	7 900\$00
Pré-operário do 2.º ano (1)	6 600\$00
Pré-operário do 1.º ano (1)	5 600\$00

Profissões e categorias profissionais	Remunerações
Praticante de lixador do 2.º ano ⁽¹⁾	6 000\$00
Praticante de lixador do 1.º ano ⁽¹⁾	5 250\$00
Aprendiz do 2.º ano	4 500\$00
Aprendiz do 1.º ano	3 750\$00
2 — Trabalhadores de escritório e correlativos:	
2.1 — Empregados de escritório:	
Chefe de escritório	17 250\$00
Director de serviços	17 250\$00
Chefe de departamento	16 300\$00
Chefe de divisão	16 300\$00
Chefe de serviços	16 300\$00
Contabilista	16 300\$00
Técnico de contas	16 300\$00
Tesoureiro	16 300\$00
Chefe de secção	15 400\$00
Guarda-livros	15 400\$00
Programador	15 400\$00
Correspondente em línguas estrangeiras	13 600\$00
Secretário de direcção	13 600\$00
Ajudante de guarda-livros	13 600\$00
Primeiro-escriturário	12 400\$00
Caixa	12 400\$00
Operador mecanográfico	12 400\$00
Segundo-escriturário	11 400\$00
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	11 400\$00
Operador de máquinas de contabilidade	11 400\$00
Perfurador-verificador	11 400\$00
Terceiro-escriturário	10 500\$00
Estagiário do 3.º ano	9 200\$00
Dactilógrafo do 3.º ano	9 200\$00
Estagiário do 2.º ano	8 000\$00
Dactilógrafo do 2.º ano	8 000\$00
Estagiário do 1.º ano ⁽¹⁾	7 100\$00
Dactilógrafo do 1.º ano ⁽¹⁾	7 100\$00
Paquete de 17 anos	6 500\$00
Paquete de 16 anos	5 400\$00
Paquete de 15 anos	4 800\$00
Paquete de 14 anos	4 200\$00
2.2 — Correlativos:	
Cobrador	11 400\$00
Telefonista	10 500\$00
Contínuo (maior)	9 500\$00
Porteiro	9 500\$00
Guarda ⁽²⁾	9 500\$00
Encarregado de limpeza	9 500\$00
Servente de limpeza	7 700\$00
3 — Trabalhadores de armazém:	
Coleccionador	13 700\$00
Encarregado de armazém	12 400\$00
Fiel de armazém	11 400\$00
Conferente	10 600\$00
Empilhador	9 500\$00
Distribuidor	9 500\$00
Rotulador ou etiquetador	9 500\$00
Embalador	9 500\$00
Servente de armazém	9 000\$00
Praticante de 17 anos	6 500\$00
Praticante de 16 anos	5 500\$00
Praticante de 15 anos	4 500\$00
Praticante de 14 anos	3 750\$00
4 — Técnico de vendas:	
Chefe de vendas ⁽³⁾	15 400\$00
Inspector de vendas	13 600\$00
Vendedor	12 400\$00

⁽¹⁾ Os trabalhadores destas categorias terão direito a auferir as remunerações previstas no Decreto-Lei n.º 440/79, sempre que, de acordo com as respectivas idades, os vencimentos constantes desta tabela sejam inferiores aos mínimos legalmente garantidos.

⁽²⁾ Inclui acréscimo de trabalho nocturno.

⁽³⁾ Engloba 2000\$ de comissões.

ANEXO III

Estrutura dos níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Contabilista.

Director de serviços ou chefe de escritório.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador.

Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de vendas.

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

Encarregado.

Encarregado de armazém.

Inspector de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de guarda-livros.

Esteno-dactilógrafo de língua estrangeira.

Secretário da direcção.

Correspondente em línguas estrangeiras.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.

Escriturário.

Fiel de armazém.

Operador de máquinas de contabilidade.

Operador mecanográfico.

5.2 — Comércio:

Vendedor.

5.3 — Produção:

Auxiliar cronometrista.

Auxiliar modelador.

Coleccionador.

Operário.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cobrador.

Conferente.

Dactilógrafo.

Distribuidor.

Embalador.

Empilhador.

Rotulador ou etiquetador.

Telefonista.

6.2 — Produção:

Lixador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo-paquete.
Guarda.
Porteiro.
Servente de armazém.
Servente de limpeza.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz.
Estagiário.

Praticante de armazém.
Praticante de lixador.
Pré-operário.

Profissões existentes em dois níveis

1/2.1 — Chefe de departamento de divisão ou de serviço.
2.1/3 — Chefe de secção.
2.1/4.1 — Guarda-livros.
3/5.3 — Encarregado de limpeza.
5.1/6.1 — Perfurador-verificador.

PRT para os trabalhadores em consultórios médicos, policlinicas, estabelecimentos similares e outros — Deliberação da CT tripartida emergente

A comissão técnica tripartida prevista no n.º 1 da base xxvi da portaria de regulamentação de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45/77, de 8 de Dezembro constituída por despacho do Secretário de Estado do Trabalho de 23 de Junho de 1978, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25/78, de 8 de Julho, no âmbito da competência que lhe foi atribuída pela alínea b) do n.º 2 da mesma base e pelo n.º 6 da base II, na sua reunião de 27 de Fevereiro findo deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Criar a categoria profissional de «ajudante de electroencefalografia», a integrar no grupo III «Pessoal administrativo e auxiliar» e no nível IV da tabela de remunerações mínimas, respectivamente, dos anexos I e III da citada portaria, com a seguinte definição de funções:

Ajudante de electroencefalografia. — É o trabalhador que limpa a cabeça dos doentes, coloca e retira os capacetes e os eléctrodos; separa as folhas marcadas nos traços de electroencefalografia.

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE da decisão arbitral que dirimi o conflito colectivo de trabalho entre a Assoc. Comercial do Dist. de Évora e o Sind. dos Profissionais do Comércio e Serviços do Dist. de Évora e outros

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1979, foi publicada a decisão arbitral que dirimi o conflito colectivo de trabalho que opunha a Associação Comercial do Distrito de Évora e o Sindicato dos Profissionais do Comércio e Serviços do Distrito de Évora, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas e o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul.

Considerando que a mencionada decisão arbitral apenas é aplicável aos trabalhadores representados pelos sindicatos referidos ao serviço de empresas filiadas na Associação Comercial do Distrito de Évora;

Considerando a existência de empresas, prosseguindo a mesma actividade, cujos trabalhadores estão privados de regulamentação de trabalho actualizada;

Cumprido o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, ao tempo vigente, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 1979, ao qual não foi deduzida oposição;

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

A regulamentação constante da decisão arbitral que dirimi o conflito colectivo de trabalho entre a

Associação Comercial do Distrito de Évora e o Sindicato dos Profissionais de Escritório e Serviços do Distrito de Évora, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas e o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1979, é tornada aplicável às relações de trabalho existentes na sua área entre empresas, prosseguindo a actividade regulada, não inscritas na associação patronal referida e trabalhadores ao seu serviço, filiados ou não naqueles sindicatos, cujas funções correspondam a alguma das categorias previstas, bem como aos trabalhadores não inscritos nos mesmos sindicatos que se encontrem ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável por força da presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Dezembro de 1979.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Trabalho, 24 de Março de 1980. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

PE do CCT entre a Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o Sind. dos Trabalhadores do Comércio do Dist. de Coimbra e outro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17 e 45, de 8 de Maio e 8 de Dezembro de 1979, respectivamente, foi publicado o contrato colectivo de trabalho celebrado entre, por um lado, a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e a Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz e, por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, ambos do distrito de Coimbra.

Considerando que existem entidades patronais do mesmo âmbito e na área delimitada pela predita convenção, bem como trabalhadores das categorias

previstas na mesma aos quais este não se aplica pelo facto de uns e outros não estarem filiados nas associações outorgantes.

Considerando a justiça, a conveniência e a oportunidade de uniformizar condições de trabalho dentro do mesmo sector de actividade económica para trabalhadores exercendo funções idênticas, posto que em conformidade com os condicionalismos legais;

Cumprindo o disposto no n.º 4 do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, na redacção consagrada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de

29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19 e 45, de 22 de Maio e de 8 de Dezembro de 1979, respectivamente, aos quais não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Comércio Interno e do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre, por um lado, a Associação Comercial e Industrial de Coimbra e a Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz e, por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e o Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, ambos do distrito de Coimbra, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 17 e 45, de 8 de Maio e de 8 de Dezembro, respectivamente, são tornadas extensivas:

- a) A todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais outorgantes que

na área delimitada pela convenção exerçam a actividade comercial e tenham ao seu serviço trabalhadores das categorias profissionais previstas naquela, bem como a estes mesmos trabalhadores inscritos ou não nos sindicatos outorgantes;

- b) A todos os trabalhadores das categorias previstas na convenção não inscritos nos sindicatos outorgantes ao serviço das entidades patronais filiadas nas associações patronais signatárias da referida convenção.

Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável por força da presente portaria produz efeitos desde 1 de Dezembro de 1979, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais, até ao limite de quatro.

Ministérios do Comércio e Turismo e do Trabalho, 24 de Março de 1980. — O Secretário de Estado do Comércio Interno, *António Escaja Gonçalves*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *José Queirós Lopes Raimundo*.

Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria do Sul e o Sind. das Ind. de Ourivesaria, Relojoaria e Correlativos do Sul

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 neste Ministério a eventual extensão das alterações, celebradas entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria do Sul e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, publicadas no *Boletim*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1980, a

todas as empresas do mesmo sector económico que exerçam a sua actividade na área e âmbito de aplicação das referidas alterações, não filiadas na associação outorgante, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias previstas no contrato, bem como aos trabalhadores que não se encontrem filiados no Sindicato outorgante, ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal signatária.

Aviso para PE do CCT entre a Antram — Assoc. Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportadores Rodoviários e outros

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 no Ministério do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em título, inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9/80, de 8 de Março.

Aviso para PE do CCT
entre a ANTRAL — Assoc. Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros
e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários

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 do Ministério do Trabalho a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho mencionado em epígrafe e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8/80, de 29 de Fevereiro.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do referido artigo 29.º, tornará a convenção extensiva a todas as

entidades patronais não inscritas na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao seu serviço, da profissão prevista, filiados na associação sindical outorgante, bem como a todas as entidades patronais inscritas ou não na associação patronal signatária que, no continente, exerçam a actividade económica por aquela abrangida e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, da profissão prevista, não filiados na associação sindical outorgante.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACT entre a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L., Produlite e outras
e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Alteração salarial

Cláusula 10.ª

Aos trabalhadores abrangidos por este acordo não serão atribuídas remunerações certas mínimas mensais inferiores às da tabela I em anexo, com o respectivo reajustamento das categorias, com efeitos a partir de 15 de Fevereiro de 1980.

ANEXO I

São devidas aos profissionais as seguintes retribuições mínimas mensais:

Engenheiros grau I	22 000\$00
Engenheiros grau II	25 000\$00
Engenheiros grau III	34 000\$00
Engenheiros grau IV	40 000\$00

Engenheiros grau V	48 000\$00
Engenheiros grau VI	55 000\$00

Pela Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimento, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Pela Produlite — Produção de Fibrocimento, L.ª:
(Assinatura ilegível.)

Pela Empreitadas Lusalite, L.ª:
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 25 de Março de 1980, a fl. 63 do livro n.º 2, com o n.º 97/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto n.º 519-C1/79.

**ACT entre as Fábricas Triunfo, S. A. R. L. (Coimbra),
e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte —
Alteração salarial**

Aos 12 dias do mês de Março de 1980, reuniram-se na sede das Fábricas Triunfo, S. A. R. L., representantes da administração desta empresa e elementos da Direcção do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte, a fim de discutirem e acordarem sobre a revisão salarial do acordo de adesão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 1978.

Após conversações e dado que se mantém o restante clausulado acordado, com as alterações sucessivas, ficou assim estabelecida a nova tabela salarial:

ANEXO I

A) Sector da bolacha

Grupo	Categoria profissional	Tabela
1	Técnico de fabrico	17 000\$00
2	Analista	16 000\$00
	Ajudante de técnico de fabrico	
	Fiel de armazém	
3	Preparador(a)	15 000\$00
	Encarregado de serviço	

Grupo	Categoria profissional	Tabela
4	Oficial de 1.ª	12 750\$00
	Oficial de 2.ª	
	Ajudante de fiel de armazém	
	Guarda ou porteiro	
5	Oficial de 3.ª	12 000\$00
6	Auxiliar de laboratório	10 700\$00
	Encarregada	
7	Ajudante de encarregada	10 300\$00
8	Empacotadeira	9 500\$00
	Servente	

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares de Hidratos de Carbono do Norte:

Victor Manuel Saraiva de Carvalho.
(Assinatura ilegível.)

Pelas Fábricas Triunfo, S. A. R. L.:
(Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Março de 1980, a fl. 63 do livro n.º 2, com o n.º 93/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**ACT entre a firma ICC — Importação e Comércio de Carvões, L.ª,
e o Sind. Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Dist. do Porto**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho obriga, de um lado, a firma ICC — Importação e Comércio de Carvões, L.ª, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas nesta convenção e representados pelo Sindicato signatário.

Cláusula 2.ª

Vigência

Esta convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo período de dezoito meses, podendo ser denunciada por qualquer

das partes, em qualquer altura, após doze meses de vigência, continuando válida até à entrada em vigor de novo acordo. Porém, a tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Julho de 1979.

CAPÍTULO II

Admissão e categorias profissionais

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 — Na admissão dos trabalhadores para as categorias abrangidas por esta convenção devem ser respeitadas as seguintes condições:

- a) Ter o trabalhador 18 ou mais anos de idade;
- b) Ter boa aptidão física para o exercício das funções portuárias, comprovada através de atestado médico a apresentar pelo trabalhador;

c) Ter bom comportamento, comprovado através de certificado do registro criminal;

d) Ter a 4.ª classe da instrução primária ou equivalente.

2 — O processo para recrutamento dos trabalhadores efectivos poderá decorrer durante o período experimental, mas deverá concluir-se antes do termo deste.

3 — Ao Sindicato caberá decidir sobre a verificação das condições enumeradas no n.º 1 desta cláusula; verificadas elas, o Sindicato não poderá, porém, opor-se à admissão.

Cláusula 4.ª

Período experimental

A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental, por trinta dias, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 5.ª

Admissão para efeitos de substituição temporária

É permitida a substituição dos trabalhadores temporariamente impedidos por trabalhadores não sindicalizados, mas apenas durante um período de trinta dias.

Cláusula 6.ª

Substituição temporária de operador de máquinas

Nos casos de impedimento do operador de máquinas, poderá a entidade patronal proceder à sua substituição por outro trabalhador da empresa.

Cláusula 7.ª

Recrutamento de pessoal à escala

Podem as empresas recrutar pessoal à escala para os exclusivos efeitos de descarga de carvão e sucata, apenas quando dele necessitem e sem que sejam obrigadas a ter um encarregado permanente.

Cláusula 8.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 9.ª

Horário de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será de quarenta e quatro horas, assim distribuídas:

Segunda-feira — das 8 às 12 horas e das 13 às 17 horas;

De terça-feira a sexta-feira — das 8 às 12 horas e das 13 às 18 horas.

2 — Os sábados e domingos são livres, podendo, porém, as entidades patronais, quando tiverem necessidade de laborar ao sábado, ocupar os trabalhadores necessários; fá-lo-ão em sistema rotativo, sempre que, em cada categoria, o número de trabalhadores o permita.

3 — O trabalho prestado ao sábado será remunerado com um aumento correspondente a 100 % do salário normal, tendo o trabalhador direito ao subsídio de alimentação, pago em singelo, quando esse trabalho se prolongar para além das 12 horas.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 10.ª

Retribuição mínima

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas como remuneração mínima as constantes da tabela anexa.

Cláusula 11.ª

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a receber os seguintes subsídios de refeição:

Quando se encontrem em serviço externo e não possam regressar ao local habitual de trabalho até às 12 horas e 15 minutos — 60\$;

Quando se encontrem em serviço não externo — 30\$.

Cláusula 12.ª

Subsídio de Natal

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de salário, excluindo o subsídio de alimentação.

Cláusula 13.ª

Trabalho nocturno e extraordinário

O trabalho nocturno e o trabalho extraordinário serão pagos nos termos legais.

CAPÍTULO V

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 14.ª

Descanso semanal e feriados

1 — É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado.

2 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
Feriado Municipal de Matosinhos;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

3 — No dia 31 de Dezembro a laboração prosseguirá até às doze horas, podendo prolongar-se até às quinze horas, para terminar todas as operações.

Cláusula 15.ª

Férias

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será concedido, em cada ano civil, um período de férias de trinta dias consecutivos.

Cláusula 16.ª

Subsídio de férias

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de férias igual a um mês de salário, excluindo o subsídio de alimentação.

CAPÍTULO VI

Segurança no trabalho

Cláusula 17.ª

Condições gerais

1 — Aos trabalhadores não poderão ser exigidos esforços físicos violentos e desproporcionados à sua capacidade física.

2 — Na distribuição deverá haver um trabalhador que encha as gigas de carvão e ajude as serventes que não-de transportá-las a pô-las à cabeça.

3 — As empresas ensalarão um sistema que garanta o transporte dos trabalhadores durante a distribuição do carvão em condições de segurança.

Tal sistema, depois de aceite pelo Sindicato, será posto em funcionamento.

4 — Para subir e descer das camionetas os trabalhadores deverão dispor de escadas que lhes garantam comprovada segurança.

CAPÍTULO VII

Direitos especiais

Cláusula 18.ª

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores do sexo feminino condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — São ainda assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos:

a) Não desempenhar, sem diminuição de remuneração, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado;

b) Faltar noventa dias na altura do parto, sem redução do período de férias nem prejuízo de antiguidade. Decorrendo o período de gravidez sem que esteja em condições de retomar o trabalho, poderá a trabalhadora prolongar a sua ausência, nos termos legais;

c) A uma hora diária, em princípio meia hora no período da manhã e outra meia hora no período da tarde, para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de doze meses.

3 — A forma de utilização diária das referidas meias horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 19.ª

Consideram-se para todos os efeitos como fazendo parte integrante do presente ACT as seguintes cláusulas do contrato colectivo de trabalho celebrado entre sindicatos filiados na Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários (Sindicato dos Estivadores e Conferentes Marítimos e Fluviais do Distrito do Porto; Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto; Sindicato Livre dos Lingadores, Apartadores, Barqueiros, Fragateiros e Correlativos do Distrito do Porto) por um lado, e as Associações dos Agentes de Navegação do Porto e Leixões e dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões, por outro lado, e publicado no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 19, de 15 de Outubro de 1976:

a) Sem alterações as cláusulas n.ºs 51, 52, 53, 54, 65, 68, 73, 88, 91, 92, 93, 94, 98, 101, 104 e 109;

b) Com alterações:

Cláusula 55.ª, eliminando da sua alínea e) o termo «organização» e retirando da sua alínea f) a expressão «e outras de interesse público»;

Cláusula 67.ª, totalmente substituída pelo artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro;

Cláusula 89.ª, substituindo o seu n.º 2 pelo artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, com a redacção dada pela Lei n.º 48/77, de 11 de Julho;

Cláusula 90.ª, passando o seu n.º 2 a ter a seguinte redacção:

A entidade patronal deverá avisar imediatamente o delegado sindical ou, na falta deste, o Sindicato, da decisão de suspender o trabalhador;

Cláusula 95.ª, passando a alínea d) do seu n.º 1 e o seu n.º 2 a ter a redacção dos n.ºs 1 e 2 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro;

Cláusula 99.ª, foi substituída por duas outras, com a seguinte redacção:

1 — (a) A empresa, salvo o acordo do trabalhador, só o pode transferir para outro

local de trabalho se essa transferência não lhe causar danos morais ou materiais ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade empresarial desde que aquela não diste mais de 2 km.

3 — No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, este pode rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista na lei.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

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

2 — Todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido ao serviço da entidade transmittente serão assegurados, por escrito, pelo transmittente e pelo adquirente, nos termos da lei.

3 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmittente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados dentro dos prazos legais.

4 — Para efeitos do número anterior deverá o adquirente durante os quinze dias que precederem a transacção fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar todos os créditos que tenham, resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, bem como o documento de garantia previsto no n.º 2 desta cláusula.

5 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam transmissão de exploração do estabelecimento, fusão ou a absorção de empresas.

Cláusula 103.^a, suprimindo a expressão do seu n.º 3 «e utensílios de trabalho»;

Cláusula 110.^a, suprimindo o seu n.º 2.

Porto, 26 de Julho de 1979.

Pela ICC — Importação e Comércio de Cereais, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Carregadores e Descarregadores de Terra e Mar do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

ANEXO I

Categorias profissionais

Encarregado. — É o profissional que dirige os trabalhadores e o serviço de depósito ou armazém ou secção de depósito ou armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Fiel de armazém. — É o profissional que coadjuva o encarregado em todas as tarefas que lhe são cometidas e substitui o encarregado, quando exista.

Operador de máquinas. — É o profissional que manobra ou utiliza máquinas de cargas ou descargas de qualquer tipo, nomeadamente pás carregadoras e empilhadoras.

Servente. — É o profissional que carrega e descarrega, à pá e ou com forquilhas, as mercadorias, designadamente carvão e sucata, dentro dos depósitos ou armazéns, procede ao seu ensacamento, escolha e crivagem e faz entregas do mesmo, ensacado ou a granel, nos clientes, por descarga das camionetas.

ANEXO II

(Decreto-Lei n.º 121/78)

Encarregado de armazém — 3.

Operador de máquinas — 6.2.

Servente — 6.2.

Fiel de armazém.

ANEXO III

Tabelas salariais

Categorias profissionais	De 1 de Julho de 1979 a 31 de Dezembro de 1979	De 1 de Janeiro de 1980 a 31 de Dezembro de 1980
Encarregado B	12 450\$00	13 762\$50
Encarregado A	12 150\$00	13 350\$00
Fiel de armazém	10 500\$00	11 662\$50
Operador de máquinas	10 250\$00	11 097\$50
Servente	9 500\$00	10 662\$50

Estas tabelas vigoram por dezoito meses.

Nota. — O encarregado ao serviço da ICC — Importação e Comércio de Carvões, L.^{da}, que actualmente auferê salário superior, passará a designar-se por encarregado B, com o salário constante desta tabela.

O encarregado ao serviço da ICC — Importação e Comércio de Carvões, L.^{da}, que actualmente auferê salário inferior, passará a designar-se por encarregado A, com o salário constante desta tabela.

Depositado em 26 de Março de 1980, a fl. 63 do livro n.º 2, com o n.º 94/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/80.

**ACT entre a Cel-Cat — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L.,
e a Fensiq — Feder. Nacional de Sind. de Quadros**

CAPÍTULO I

Área, âmbito, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1 — O presente acordo de empresa obriga, de um lado, a empresa Cel-Cat — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A. R. L., e do outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2 — Sem prejuízo das normas específicas constantes neste AE, as partes acordaram em aplicar, com as necessárias e devidas adaptações, os dispositivos normativos constantes do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho no momento aplicável aos restantes trabalhadores da empresa.

3 — Qualquer eventual futuro enquadramento sindical dos trabalhadores actualmente não sindicalizados, ou enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, não poderá afectar as regalias concedidas pelo presente acordo.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1 — O presente acordo de empresa considera-se, para todos os efeitos, em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e nos termos legais.

2 — As diferentes matérias deste acordo têm a duração mínima ou menor que estiver ou vier a ser permitida pela lei.

3 — As cláusulas com expressão pecuniária e as restantes matérias têm, respectivamente, a duração máxima de doze e vinte e quatro meses; em qualquer dos casos, estes prazos são prorrogáveis automaticamente por períodos de sessenta dias enquanto não houver denúncia, a qual deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência.

4 — Por denúncia entende-se o pedido através de proposta escrita de revisão ou alteração apresentado por uma das partes.

5 — Quando a iniciativa de denúncia partir dos sindicatos, ela só será eficaz quando subscrita pelos que representam a maioria dos trabalhadores abrangidos por este AE.

6 — Em qualquer altura da vigência do presente acordo, podem as partes contratantes introduzir-lhe, por mútuo acordo, as alterações que julguem convenientes. Estas alterações só entrarão em vigor depois de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

7 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Definições e categorias profissionais)

1 — São considerados quadros neste acordo os filiados nos sindicatos federados na Fensiq, desde que sejam admitidos para o desempenho dessas funções ou que a empresa decida integrar nas mesmas após obtenção de habilitações específicas pelos interessados.

2 — Sempre que surjam dúvidas na classificação profissional dos quadros deverá ser ouvida a comissão paritária específica dos quadros.

3 — As definições de funções dos diferentes graus serão de acordo com o expandido no anexo IV.

4 — As categorias profissionais são as constantes no anexo I.

Cláusula 4.ª

(Condições de admissão)

1 — Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão. Poderá este princípio deixar de ser cumprido em casos especiais desde que para tal haja o acordo dos órgãos representativos dos «quadros».

2 — Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.

3 — O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efectuadas a pedido destes, e no âmbito da empresa.

4 — As transferências realizadas nos termos dos pontos 2 e 3, terão de se verificar com o acordo dos representantes legais dos quadros abrangidos por este AE e serão sempre efectuadas por documento escrito.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1 — A admissão dos quadros será feita a título experimental pelo prazo de cento e oitenta dias.

2 — Durante o período experimental a empresa só poderá fazer cessar unilateralmente o contrato de trabalho desde que prove que o trabalhador, pelo seu comportamento ou inaptidão manifestos, não possa desempenhar as funções para que expressamente fora admitido na empresa.

3 — Os fundamentos invocados para o efeito do disposto no número anterior só terá eficácia quando

confirmados por uma comissão composta por três elementos:

- Um nomeado pela entidade patronal;
- Um nomeado pela classe profissional do trabalhador;
- Um nomeado de comum acordo.

4 — Se a admissão se mantiver, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização, nomeadamente quando admita ao seu serviço um quadro através de convite ou melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde procede.

6 — Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respectivo. Esta comunicação será feita no mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

Cláusula 6.ª

(Carreira profissional)

1 — Consideram-se os graus constantes no anexo 1. A admissão será, em princípio, no grau 1, podendo sê-lo noutro grau, de acordo com a experiência do candidato.

2 — No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalecerá o grau das funções predominantes com carácter permanente.

Cláusula 7.ª

(Relações nominais e quadro de pessoal)

A empresa obriga-se, nos termos legais, a organizar uma relação nominal dos trabalhadores-quadros ao seu serviço e a enviá-la às entidades previstas na lei.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 8.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1 — É vedada à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador por forma directa ou indirecta;
- d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na lei.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 9.ª

(Duração do trabalho)

1 — O período de trabalho para os quadros não poderá ser superior a quarenta horas semanais de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A empresa manterá os horários de menor duração que já se praticam.

3 — Em caso de haver necessidade de trabalho de quadros fora do horário normal, praticar-se-ão todas as condições e regalias já concedidas ou a conceder às restantes categorias profissionais existentes na empresa.

4 — No estabelecimento de horários de trabalho para quadros serão sempre ouvidos os delegados sindicais dos mesmos, bem como os trabalhadores neles implicados.

Cláusula 10.ª

(Trabalho extraordinário)

1 — O trabalho extraordinário dos quadros só poderá ser prestado com o acordo profissional e nos casos de força maior para satisfazer necessidades de trabalho inadiáveis. A fiscalização competirá aos delegados sindicais dos quadros.

2 — No caso de prestação de trabalho extraordinário, praticar-se-ão todas as condições e regalias concedidas ou a conceder aos restantes trabalhadores da empresa.

Cláusula 11.ª

(Trabalho por turnos)

Se houver turnos, o seu regime, bem como o respectivo subsídio, serão estabelecidos mediante acordo entre os quadros, a empresa e os sindicatos respectivos.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 12.ª

(Retribuições mínimas)

1 — As remunerações certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo 1.

2 — Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida da prestação de trabalho.

Cláusula 13.^a

(Tempo e forma de pagamento)

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2 — No acto do pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelevel, e de que constem: o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da caixa de previdência, o período de trabalho a que respeita o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido a pagar.

3 — Os vencimentos serão feitos em dinheiro, excepto se o trabalhador der o seu acordo a pagamento por cheque, transferência bancária ou qualquer outro modo e serão processados na divisão de pessoal, podendo os representantes legais dos quadros, sempre que o solicitem, obter esclarecimentos sobre tal processamento.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

5 — Para todos os efeitos, o salário/hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$S. H. = \frac{12 \times (\text{vencimento} + \text{subsídio de turno})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho normal}}$$

CAPÍTULO VI

Comissão de trabalhadores

Cláusula 14.^a

(Constituição e atribuições)

A constituição, eleição, estatutos e atribuições serão as previstas ou as que vierem a ser reguladas na correspondente legislação.

CAPÍTULO VII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 15.^a

(Organização, direitos e garantias)

Para além do consignado na lei e noutros instrumentos de regulamentação colectiva em vigor na empresa compete aos delegados sindicais, depois de mandatados pelos quadros, obter esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os mesmos, nomeadamente os de carácter económico e os de condições de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 16.^a

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

1 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extracontratual existente à data da sua entrada em vigor, desde que constituam direitos adquiridos.

2 — Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como globalmente mais favorável.

Cláusula 17.^a

(Órgãos específicos dos quadros)

Para efeitos do disposto no presente ACT e sempre que, em qualquer das circunstâncias, haja referência a ORTs, entendem-se estes como os órgãos representativos dos sindicatos dos quadros.

Cláusula 18.^a

(Prémios ao rendimento)

A administração poderá atribuir uma verba destinada a premiar a participação do factor trabalho no rendimento, através de um regulamento a acordar entre os ORTs dos quadros e a empresa, tendo como base o «sistema de méritos» actualmente existente ou outro que vise premiar a participação dos quadros nos objectivos da Cel-Cat.

Cláusula 19.^a

(Deslocações ao estrangeiro)

Sempre que um quadro da empresa se desloque ao estrangeiro em serviço, com exclusão de cursos de formação ou aperfeiçoamento, os quais serão objecto de apreciação casuística, terá aquele direito a uma ajuda de custo diária no valor de £ 10 ou equivalente.

CAPÍTULO IX

Resolução de conflitos

Cláusula 20.^a

(Interpretação, integração e resolução de conflitos — Comissão paritária)

Para o caso de conflitos decorrentes da aplicação deste acordo, existirá na empresa uma comissão paritária específica de quadros, que decidirá e funcionará nos termos legais e, nos casos omissos, por regulamento próprio a acordar entre as partes.

ANEXO I

Grau	Equiparação organograma (a)	Remunerações mínimas
Grau IV	Director de serviços Técnico adjunto de direcção ...	40 000\$00
Grau III	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	35 000\$00
Grau II	Chefe de serviço Técnico de serviço	29 500\$00
Grau I	Chefe de secção Técnico auxiliar (diplomado) ...	22 500\$00

(a) Conexamente com o anexo IV «Definição de funções», esta equiparação vigorará enquanto não se proceder na empresa a um estudo das mesmas que conduza a uma mais geral e autónoma definição de funções.

ANEXO II

Estrutura profissional

1 — Quadros superiores	Grau IV
2 — Quadros médios	Grau III Grau II Grau I

ANEXO III

Carreiras profissionais e preenchimento de lugares e cargos

1 — Consideram-se os graus constantes no anexo I.

A admissão será, em princípio, no grau I, podendo sê-lo noutros graus, de acordo com a experiência do candidato.

2 — Aos quadros abrangidos por este acordo será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3 — Os quadros, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva. Todas as questões relacionadas com estes quadros serão tratadas entre a empresa e os sindicatos respectivos.

4 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- Admissão;
- Mudança de carreira;

- Nomeação;
- Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso algum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

5 — São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, em igualdade de circunstâncias básicas e pela ordem indicada:

- Estar ao serviço da empresa;
- Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- Antiguidade na função anterior.

6 — O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidades efectivamente assumidas.

7 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de quadros que a empresa pretenda admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

ANEXO IV

Definição de funções

Grau IV. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas estas no organograma da empresa.

Grau III. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas estas no organograma da empresa.

Grau II. — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas estas no organograma da empresa.

Grau I. — É o profissional que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

Lisboa, 7 de Março de 1980.

Pela Cel-Cat — Fábrica Nacional de Condutores Eléctricos, S. A.
R. L.:

Alan Edgar Jones.
Amílcar Joaquim da Conceição Severo.
Manuel Eduardo Barreira Rebelo.

Pela Fensiq — Federação Nacional de Sindicatos de Quadros:

António Metzner Serra Alegre.
Manuel Roquete Tavares Fesius.
João Carlos Magalhães Amaral Neto.

**ACT entre a Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimentos, S. A. R. L., e outras
e a Fetese — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e outros — Alteração
salarial e outras**

Cláusula 20.^a

(Retribuições mínimas)

1 — Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção serão atribuídas as remunerações mínimas da tabela do anexo III.

A produção de efeitos da tabela salarial contar-se-á a partir de 13 de Fevereiro de 1980, podendo as empresas, a partir da data da publicação da convenção, pagar a retroactividade mensalmente, por cada mês de atraso.

Cláusula 24.^a

(Diuturnidades)

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma diuturnidade de 500\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às categorias ou classes profissionais com acesso automático.

3 — Para que produza os efeitos previstos no n.º 1 a antiguidade conta-se a partir de 1 de Novembro de 1974. Todavia, os trabalhadores que em 1 de Novembro de 1977 perfizeram dois ou mais anos e menos de três anos de permanência em qualquer das categorias sem acesso automático constantes do anexo III tiveram direito a uma diuturnidade.

4 — As diuturnidades são independentes da retribuição efectiva dos trabalhadores, acrescendo-lhes.

5 — Ao trabalhadores em tempo parcial o quantitativo das diuturnidades calcula-se na proporção do período normal de trabalho a que estão obrigados.

6 — Entende-se por trabalhadores em tempo parcial todos aqueles que trabalham em período normal parcial.

Cláusula 27.^a

(Regime de deslocações)

3 — b) Pagamento de almoço, contra entrega de documento, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário, podendo eventualmente ser acordado entre a entidade patronal e o trabalhador a fixação de um limite mínimo de orientação no montante de 180\$.

4 — a) A um subsídio de 100\$ por cada dia completo de deslocação;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a entrega de documentos, podendo eventualmente ser acordado entre a entidade patronal e o trabalhador a fixação de um limite mínimo de orientação, nos seguintes montantes:

Almoço ou jantar — 200\$;

Dormida e pequeno-almoço — 700\$;

Diária completa — contra a entrega de documentos comprovativos.

Cláusula 56.^a

(Trabalhadores-estudantes)

2 — As empresas comparticiparão nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos, no respeitante ao pagamento de matrículas e propinas, em 75 % e 100 %, conforme os vencimentos auferidos, respectivamente para as categorias profissionais situadas entre os níveis A e G e H a L, e uma dotação anual para material escolar até aos limites seguintes:

a) A importância para aquisição de material escolar terá os seguintes limites:

Cursos gerais — 2000\$;

Cursos complementares — 3000\$;

Cursos médios e superiores — 5000\$.

ANEXO I

Definições de funções e categorias

Arquivista técnico. — É o profissional que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

Desenhador. — É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos ou segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e os descreve até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática de sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto; consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-projectista. — É o profissional que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à

sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Educadora infantil. — É a trabalhadora habilitada com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação das actividades necessárias ao desenvolvimento integral e harmonioso das capacidades da criança, servindo-se dos meios educativos e adequados e da assistência necessária à normal evolução da criança. Superintendendo na creche, é educadora-coordenadora.

Escrivão-principal. — É o profissional que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escrivão, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção.

Medidor-orçamentista. — É o profissional que estabelece com precisão as quantidades e os custos dos materiais e mão-de-obra necessários para a execução de uma obra, tendo em vista o seu melhor aproveitamento técnico-económico. Neste sentido poderá intervir junto das entidades que promovem obras, apresentando os materiais, expondo as suas vantagens, explicando o seu modo de utilização.

Deverá possuir conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras.

Utilizando as tabelas de preços de que dispõe calcula os valores globais correspondentes. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostas que utiliza.

Eventualmente poderá proceder à recolha de encomendas e colheita de elementos para elaboração de orçamentos.

Se necessário e a pedido do cliente, poderá elaborar orçamentos no local de visita, mediante elementos desenhados e escritos, de modo a demonstrar as vantagens económicas dos produtos.

Acompanhará, se tal for necessário, o desenrolar dos processos, de modo a garantir o bom andamento dos mesmos.

Medidor-orçamentista principal. — É o profissional que pela sua experiência e capacidade executa as tarefas mais exigentes que competem aos medidores-orçamentistas podendo-os coordenar, em equipa, para trabalhos definidos.

Operador mecanográfico principal. — É o operador mecanográfico que pela sua experiência e capacidade executa as tarefas mais exigentes que competem aos operadores mecanográficos, podendo-as coordenar, para trabalhos definidos.

Tirocinante. — O profissional que, coadjuvando os profissionais nas categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas respectivas categorias.

ANEXO II

Retribuições certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
A	Director de serviços Director de vendas	32 000\$00
B	Chefe de departamento	27 500\$00
C	Analista de sistemas Contabilista/técnico de contas Chefe de serviços de vendas Chefe de serviços	25 500\$00
D	Chefe de secção Chefe de vendas Desenhador projectista (a) Guarda-livros Programador de 1.ª	23 000\$00
E	Assistente técnico comercial Correspondente em línguas estrangeiras Educadora infantil coordenadora (a) Escrivão principal Inspector/prospector de vendas Medidor orçamentista principal (a) Operador mecanográfico principal Programador de 2.ª Secretário(a) de direcção Subchefe de secção	21 000\$00
F	Caixa (b) Desenhador com mais de seis anos (a) Esteno-dactilógrafo com mais de três anos Medidor orçamentista com mais de seis anos (a) Operador mecanográfico de 1.ª Primeiro-escrivão Educadora infantil com mais de três anos (a) Promotor de vendas com mais de três anos	19 500\$00
G	Cobrador (b) Desenhador de três a seis anos (a) Esteno-dactilógrafo com menos de três anos Medidor orçamentista de três a seis anos (a) Operador de máquinas de contabilidade Operador mecanográfico de 2.ª Perfurador-verificador de 1.ª Promotor de vendas até três anos Educadora infantil com menos de três anos (a) Segundo-escrivão	17 500\$00
H	Arquivista técnico Contínuo maior Desenhador até três anos (a) Medidor orçamentista até três anos (a) Perfurador-verificador de 2.ª	15 500\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
H	Recepcionista-motorista Telefonista Terceiro-escriturário	15 500\$00
I	Dactilógrafo do 3.º ano Encarregado(a) de limpeza (c) Estagiário do 3.º ano Guarda Porteiro Vigilante de creche ou infantário ... Tirocinante do 3.º ano	13 000\$00
J	Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Tirocinante do 2.º ano Trabalhador(a) de limpeza (c)	12 000\$00
K	Contínuo menor Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Tirocinante do 1.º ano	11 000\$00
L	Paquete de 17 anos Paquete de 16 anos Paquete de 15 anos Paquete de 14 anos	8 500\$00 7 800\$00 7 200\$00 6 600\$00

(a) Período normal de trabalho de quarenta horas, em regime fixo.
(b) Os caixas, os cobradores ou quem, na sua ausência ou impedimento, os substituir têm direito a um abono para falhas de 750\$.
(c) Vencimento para tempo inteiro.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 1980.

Pela Fesite — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:
António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pela Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindicato Nacional dos Cobradores e Profissões Similares:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindicato dos Telefonistas e Ofícios Correlativos do Norte:

António Augusto Teixeira da Costa de Castro Fernandes.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

Carlo: Manuel Dias Pereira.

Pela Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimentos, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Produlite — Produção de Fibrocimentos, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Lusinforme — Processamento de Dados, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Pela Cimianto — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Novinco — Novas Indústrias de Materiais de Construção, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelas Empreitadas Lusalite, L.ª:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Março de 1980, a fl. 63 do livro n.º 2, com o n.º 96/80, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

**CCT entre a Assoc. dos Comerciantes do Porto
e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas — Alteração salarial**

Cláusula única

(Âmbito da revisão)

A presente revisão com área e âmbito definidos no CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e o Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 1977, dá nova redacção às cláusulas seguintes:

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

5 — A presente revisão entra em vigor nos termos da lei e terá a duração mínima de doze meses, podendo ser denunciada por qualquer das partes, em qualquer altura, a partir de dez meses de vigência.

Cláusula 12.ª

(Retribuições certas mínimas)

1 — As retribuições certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

Chefe de vendas — 14 600\$.

(a) Os trabalhadores destas categorias que auferam uma retribuição mista, isto é, constituída por parte fixa e parte variável, a parte fixa será de 10 500\$.

Cláusula 15.ª

(Ajudas de custo)

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores para despesas de alojamento e alimentação as quantias comprovadas pelos

documentos de despesa, devidamente selados nos termos da lei. Poderão optar pela atribuição de um abono diário não inferior a 700\$ durante todo o período de viagem. Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

Alojamento e pequeno-almoço — 380\$;
Almoço ou jantar — 160\$.

Se as referidas verbas forem excedidas por motivos de força maior, a entidade patronal cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

2 — As verbas referidas no n.º 1 desta cláusula serão acrescidas de 25 % a partir de 1 de Março de 1981.

3 — Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura ao serviço da empresa, a entidade patronal pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 18.ª

(Benefícios de natureza pecuniária)

A tabela salarial e todas as cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1980.

Porto, 4 de Março de 1980.

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Vendas:

(Assinatura ilegível.)

**CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis Algodoeiras e Fibras e outras
e a Fesintes — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 — (Mantém-se.)

2 — (Mantém-se.)

3 — As matérias ora revistas produzirão efeitos, independentemente da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a partir de 13 de Fevereiro de 1980.

ANEXO III

Tabela salarial

Escalões	Categorias profissionais	Remuneração
A	Director de serviços Chefe de escritório Secretário-geral	20 200\$00
B	Chefe de departamento Chefe de serviços Contabilista/técnico de contas Analista de sistemas	18 800\$00
C	Chefe de secção Programador Tesoureiro Guarda-livros	17 500\$00
D	Secretário(a) de direcção Correspondente em línguas estrangeiras Programador mecanográfico	16 000\$00
E	Primeiro-escriturário Caixa Operador mecanográfico Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras	15 750\$00

Escalões	Categorias profissionais	Remuneração
F	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Cobrador	14 250\$00
G	Terceiro-escriturário Recepcionista Telefonista	12 800\$00
H	Estagiário do 3.º ano Contínuo maior de 21 anos	10 200\$00
I	Estagiário do 2.º ano	9 400\$00
J	Estagiário do 1.º ano	8 700\$00
L	Contínuo menor de 21 anos Servente de limpeza	8 100\$00
M	Paquete de 16/17 anos	6 500\$00
N	Paquete de 14/15 anos	5 100\$00

Pela Fesintes — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Nacional das Indústrias Têxteis Algodoeiras e Fibras:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Março de 1980, a fl. 63 do livro n.º 2, com o n.º 98, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79.

Acordo de adesão entre a Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., e o Sind. dos Estivadores, Lingadores e Conferentes do Porto de Viana do Castelo ao ACT entre a Empresa de Pescas de Viana do Castelo, S. A. R. L., e outras e aquele sindicato.

Aos 26 dias do mês de Setembro de 1979, o Sindicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes de Viana do Castelo, associação sindical com sede no Largo de Altamira, 14, 1.º, desta cidade, e Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., com sede na Rua de Joaquim António de Aguiar, da cidade de Lisboa, celebram, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 144/76 (na redacção que lhe foi introduzida pelos Decretos-Leis n.ºs 887/76 e 353-G/77), o acordo de adesão que há-de reger-se pelo disposto nas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

A Portucel — Empresa de Celulose e Papel de Portugal, E. P., adere ao contrato colectivo de

trabalho outorgando no dia 19 de Março de 1979 por aquele Sindicato e pelos agentes de navegação e de pesca que exercem a sua actividade de estiva e desestiva no porto de Viana do Castelo;

Cláusula 2.ª

O Sindicato dos Estivadores, Lingadores e Conferentes de Viana do Castelo aceita a adesão declarada.

Viana do Castelo, 26 de Setembro de 1979.

Pela Portucel:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato:

(Assinatura ilegível.)

CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e o Sind. das Ind. Eléctricas do Sul e outros — Alteração salarial — Rectificação

Verificando-se desconformidade entre o original da convenção em epígrafe, existente neste Ministério, e a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 1980, procede-se à devida rectificação, como segue:

Na p. 501, onde se lê: «Pela Federação Nacional dos Sindicatos de Quadros: (assinatura ilegível)», deve ler-se: «Pela Federação dos Sindicatos de Quadros», e onde se lê: «Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Norte: (assinatura ilegível)», deve ler-se: «Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Norte».

CCT entre a Antram — Assoc. Nacional dos Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias e a Feder. dos Sind. de Transportes Rodoviários e outros — Rectificação

Por haver sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9/80, de 8 de Março, o contrato colectivo de trabalho em epígrafe a seguir se procede à indispensável rectificação:

No anexo II «Tabela de remunerações mínimas e seu enquadramento profissional», no grupo X (11 850\$), onde se lê: «... Conferentes de mercadorias. Ajudante de motorista», deve ler-se: «... Conferente de mercadorias», e no grupo XI (11 300\$), onde se lê: «Guarda ...», deve ler-se: «Ajudante de motorista. Guarda ...»

**CCT entre a Assoc. dos Industriais de Tanoaria do Norte e do Sul
e o Sind. dos Tanoeiros de Portugal — Integração das profissões em níveis de qualificação**

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 490/79, de 19 de Dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das seguintes profissões:

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

Mestre de oficina ou encarregado.

— Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Tanoeiro e construtor de tonéis e balseiros.
Serrador.

Mecânico de tanoaria ou operário de máquinas.

6 — Profissionais semiqualiificados (especializados):

6.2 — Produção:

Barrileiro.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Trabalhador não diferenciado.

A — Mecânico praticante.

**CCT entre a Assoc. dos Armadores de Tráfego Fluvial
e o Sind. dos Trabalhadores de Transportes Fluviais — Alteração salarial — Rectificação**

Por terem sido publicados com inexactidão, a p. 415 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7/80, de 22 de Fevereiro, os anexos I e II do CCT em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação. Assim:

No anexo I, alínea A), última linha, onde se lê: «... providenciado ...», deverá ler-se: «... providenciando ...»

No anexo II «Tabela salarial», onde se lê: «Marinheiros de 2.ª classe do tráfego local (com menos de dois anos de prática da profissão) — 9200\$», deverá ler-se: «Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local (com mais de dois anos de prática da profissão) — 9200\$».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS — ESTATUTOS

ALTERAÇÕES

ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DA GUARDA

ALTERAÇÃO AOS ESTATUTOS

(Aprovada em assembleia geral efectuada no dia 5 de Janeiro de 1980)

a) Nova redacção para o § 2.º do artigo 10.º:

A duração dos mandatos é de dois anos, nenhum associado pode fazer parte de mais de um órgão electivo e não é permitida a reeleição por mais de uma vez, excepto a de um elemento de cada órgão.

b) Aditamento ao § 2.º do artigo 11.º:

A comissão directiva deverá propor uma lista de candidaturas independente das demais.

c) Nova redacção para o artigo 12.º:

A data da assembleia eleitoral e o horário de funcionamento serão fixados pela mesa da assembleia geral com

trinta dias de antecedência, pelo menos, devendo ser anunciada num dos jornais mais lidos do distrito.

d) Nova redacção para o artigo 26.º:

A comissão directiva é constituída por cinco membros eleitos em assembleia geral e ainda pelos delegados concelhios, que funcionarão como vogais e apenas com funções consultivas.

e) Nova redacção para a alínea h) do artigo 27.º:

Negociar contratos colectivos de trabalho e suas alterações com os organismos sindicais, dentro dos limites acordados em reunião conjunta da comissão directiva, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

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

COMISSÕES DE TRABALHADORES — ESTATUTOS

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA EMPRESA GRÁFICA INSTALADORA

ESTATUTOS

Colectivo dos trabalhadores

ARTIGO 1.º

(Colectivo dos trabalhadores)

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

2 — A organização e intervenção dos trabalhadores como colectivo decorre da sua posição comum no processo produtivo da Empresa, para o qual concorrem com a força de trabalho, e toma por base unificadora os seus interesses de classe.

3 — Como membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos e 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.

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

ARTIGO 2.º

(Direitos dos trabalhadores enquanto membros do colectivo)

Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores têm, nomeadamente, direito a:

- a) Eleger;
- b) Ser eleito;
- c) Subscrever projectos de alteração de estatutos;
- d) Subscrever requerimentos de convocatória do plenário.

Órgãos do colectivo

ARTIGO 3.º

(Órgãos do colectivo dos trabalhadores)

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

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

ARTIGO 4.º

(Plenário)

O plenário é a forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores.

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 por voto directo e secreto e segundo o princípio da representação proporcional, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 6.º;
- e) Deliberar sobre a declaração da Empresa em situação económica difícil.

ARTIGO 6.º

(Convocação do plenário)

O plenário pode ser convocado:

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

ARTIGO 7.º

(Prazos para a convocatória)

1 — O plenário será convocado, com a antecipação mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a comissão de trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário, que terá de se realizar dentro do prazo de vinte dias, contados da data da recepção do requerimento.

ARTIGO 8.º

(Reuniões do plenário)

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

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e votação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

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

ARTIGO 9.º

(Plenário de emergência)

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

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

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

ARTIGO 10.º

(Funcionamento do plenário)

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10 % ou cem trabalhadores da Empresa, salvo para a destituição da comissão de trabalhadores, caso em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da Empresa.

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

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

- a) Destituição da CT em bloco;
- b) Destituição de parte dos seus componentes.

ARTIGO 11.º

(Sistemas de votação em plenário)

- 1 — O voto é sempre directo.
- 2 — A votação faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3 — O voto é secreto sempre que a lei o exija, o regulamento eleitoral, ou quando o decidam o plenário ou a comissão de trabalhadores.

ARTIGO 12.º

(Discussão em plenário)

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre a seguinte matéria:

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

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

ARTIGO 13.º

(Natureza da comissão de trabalhadores)

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

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

Atribuições, competência e deveres da CT

ARTIGO 14.º

(Competência da comissão de trabalhadores)

1 — Compete à CT:

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

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

3 — O disposto neste artigo, e em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da Empresa.

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

ARTIGO 15.º

(Consulta ao plenário)

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

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

ARTIGO 16.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 democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da Empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CTs de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da Empresa na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

«Contrôle» de gestão

ARTIGO 17.º

(«Contrôle» de gestão)

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

2 — O *contrôle* de gestão consiste no *contrôle* do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade da Empresa para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores.

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

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

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

6 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o *contrôle* das decisões 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; não se substitui aos órgãos de hierarquia administrativa, técnica e funcional da Empresa, com os quais não se confunde, nem com eles se co-responsabiliza.

Direitos instrumentais

ARTIGO 18.º

(Direitos instrumentais)

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

ARTIGO 19.º

(Reuniões com o órgão de gestão da Empresa)

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

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

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

ARTIGO 20.º

(Direito à informação)

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

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

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

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau 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, conta «Resultados» e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para-fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da Empresa.

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

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros, à entidade patronal da Empresa.

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

ARTIGO 21.º

(Obrigatoriedade de parecer prévio)

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

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da Empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) 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 do estabelecimento;
- h) Despedimento individual de trabalhadores;
- i) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela entidade patronal.

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

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

ARTIGO 22.º

(«Contrôles» de gestão)

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

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

- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da Empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva Empresa e dos trabalhadores em geral;
- h) Pronunciar-se sobre a intervenção ou desintervenção do Estado na Empresa.

ARTIGO 23.º

(Reorganização de unidades produtivas)

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

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º ponto 4, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da Empresa ou das entidades legalmente competentes.

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

ARTIGO 24.º

(Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

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

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controle 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) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas d), e), f), g) e h) do artigo 21.º destes estatutos;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 22.º destes estatutos;
- f) 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 do Governo*, 2.ª série, n.º 271, de 22 de Novembro de 1975);
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a Previdência, quer as devidas pela Empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores (n.º 6 do despacho do Secretário de Estado da Segurança Social de 5 de Março de 1976);
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal (mapa anexo ao Decreto-Lei n.º 439/77, de 25 de Outubro).

ARTIGO 25.º

(Gestão dos serviços sociais)

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

ARTIGO 26.º

(Participação na planificação económica)

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

2 — Para os efeitos do número anterior, a CT credencia junto do Ministério competente três representantes por sector e igual número por região Plano (não é necessário serem membros da CT).

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

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

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

ARTIGO 27.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, neste momento, a Lei n.º 16/79, de 26 de Maio.

ARTIGO 28.º

(Outros direitos)

1 — No âmbito do exercício do poder local a CT participa na designação de representantes das comissões de trabalhadores para os concelhos municipais e concelhos 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 de Base de Adultos (CNAEBA) [artigo 5.º, n.º 2, alínea e), da Lei n.º 3/79, de 10 de Janeiro].

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

ARTIGO 29.º

(Tempo para o exercício de voto)

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho 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 Convenção n.º 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 30.º

(Reuniões na Empresa)

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

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

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

4 — Para efeitos dos n.º 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 31.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.

ARTIGO 32.º

(Direito de afixação e de distribuição de documentos)

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

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

ARTIGO 33.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.

Nota. — V. artigo 30.º da Lei Sindical.

ARTIGO 34.º

(Direito a meios materiais e técnicos)

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

ARTIGO 35.º

(Crédito de horas)

1 — Os trabalhadores da Empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respectivas atribuições de um crédito de horas, que não poderá ser inferior ao seguinte:

Subcomissões de trabalhadores — oito horas por mês;

Comissão de trabalhadores — quarenta horas por mês;

Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

2 — Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais do que uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponda em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver dentro ou fora do local de trabalho a sua actividade de representante dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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 36.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 a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na Empresa.

ARTIGO 37.º

(Autonomia e independência da CT)

1 — A CT é independente do patronato, 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 promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

ARTIGO 38.º

(Solidariedade de classe)

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

ARTIGO 39.º

(Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores)

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

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não participar 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.

ARTIGO 40.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 nos 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).

ARTIGO 41.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 de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

ARTIGO 42.º

(Protecção legal)

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

ARTIGO 43.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 ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

ARTIGO 44.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 de trabalho da respectiva área.

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

ARTIGO 45.º

(Responsabilidade da entidade patronal)

1 — Por força do artigo 4.º da Lei n.º 68/79, de 9 de Outubro, à violação das alíneas a) e b) do artigo 39.º destes estatutos aplica-se o disposto no artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.

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

ARTIGO 46.º

(Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores)

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 42.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a *contrôle* judicial, nos termos do artigo 37.º da Lei n.º 46/79.

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

ARTIGO 47.º

(Capacidade judiciária)

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

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

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 60.º destes estatutos.

ARTIGO 48.º

(Tratamento mais favorável)

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

ARTIGO 49.º

(Natureza das normas estatutárias)

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

Orgânica, composição e funcionamento da CT

ARTIGO 50.º

(Sede da CT)

A sede da CT localiza-se ...

ARTIGO 51.º

(Composição)

1 — A CT é composta por ... elementos.

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

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar sessenta dias.

ARTIGO 52.º

(Duração do mandato)

O mandato da CT é de ... ano(s).

ARTIGO 53.º

(Reuniões da CT)

A CT reúne ordinariamente de quinze em quinze dias.

ARTIGO 54.º

(Reuniões extraordinárias)

Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos ponderosos que as justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

ARTIGO 55.º

(Reuniões de emergência)

A CT pode reunir de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

ARTIGO 56.º

(Convocatória das reuniões)

As reuniões da comissão de trabalhadores são convocadas por anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

ARTIGO 57.º

(Prazo de convocatória)

- 1 — As reuniões ordinárias da comissão de trabalhadores têm lugar em dias, horas e locais prefixados na sua primeira reunião.
- 2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, cinco dias de antecedência.
- 3 — A convocatória para as reuniões de emergência não está sujeita a quaisquer prazos ou formalidades.

ARTIGO 58.º

(Deliberações da CT)

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

ARTIGO 59.º

(Delegação de poderes entre membros da CT)

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo, é lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

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

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

ARTIGO 60.º

(Poderes para obrigar a CT)

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

ARTIGO 61.º

(Coordenação da CT)

A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros, que é eleito para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

ARTIGO 62.º

(Perda do mandato)

1 — Perde o mandante o elemento da comissão que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpostas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores e deve recair no elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

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

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Abílio Alexandre Inácio & C.^ª, L.^{da}, no exercício dos direitos que são seus por força da Constituição e da lei;

Dispostos a reforçar a sua unidade e organização para defesa e promoção dos seus direitos e interesses de classe;

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

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

Aprovaram, no dia 17 de Dezembro de 1979, os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

ARTIGO 1.º

(Colectivo dos trabalhadores)

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

2 — São trabalhadores permanentes os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho 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 contratos de empreitada ou de subempreitada com a empresa Abílio Alexandre Inácio & C.^ª, L.^{da}.

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

ARTIGO 2.º

(Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo)

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 69.º;
- Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 69.º;
- Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras;
- Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 53.º;
- Subscrever como proponente propostas de candidatura às eleições, nos termos do artigo 54.º;
- Eleger e ser eleito membro da CT;
- Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

- Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de membros desta e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 68.º;
- Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 6.º;
- Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;
- Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 67.º.

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

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

ARTIGO 3.º

(Órgãos do colectivo dos trabalhadores)

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

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

SECÇÃO II

Plenário — Natureza e competência

ARTIGO 4.º

(Plenário)

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

ARTIGO 5.º

(Competência do plenário)

Compete ao plenário:

- Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- Controlar a actividade da CT pelas normas e modos previstos nestes estatutos.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

ARTIGO 6.º

(Competência para a convocatória)

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

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

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

ARTIGO 7.º

(Prazo e formalidades da convocatória)

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

ARTIGO 8.º

(Reuniões do plenário)

1 — O plenário reúne uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

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

ARTIGO 9.º

(Plenário de emergência)

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

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

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

ARTIGO 10.º

(Funcionamento do plenário)

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

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

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

4 — O plenário é presidido pela CT.

ARTIGO 11.º

(Sistemas de votação em plenário)

1 — O voto é sempre directo.

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

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

ARTIGO 12.º

(Discussão em plenário)

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

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

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

ARTIGO 13.º

(Natureza da comissão de trabalhadores)

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

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

ARTIGO 14.º

(Competência da CT)

Compete à CT:

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

ARTIGO 15.º

(Consulta ao plenário)

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

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

ARTIGO 16.º

(Relações com a organização sindical)

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

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos tra-

trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

ARTIGO 17.º

(Deveres da CT)

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

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

SECÇÃO III

«Contrôle» de gestão

ARTIGO 18.º

(Natureza e conteúdo do «contrôle» de gestão)

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

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

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

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

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

SECÇÃO IV

Direitos da CT

ARTIGO 19.º

(Reuniões com o órgão de gestão da empresa)

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração ou seus representantes para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

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

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

ARTIGO 20.º

(Direito à informação)

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

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

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

- a) Planos gerais da actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização de produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação do 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 abstenção;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para-fiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

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

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

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

ARTIGO 21.º

(Obrigatoriedade de parecer prévio)

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

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança do local de actividade da empresa ou de estabelecimento;
- i) Despedimento individual de trabalhadores;
- j) Despedimento colectivo.

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

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

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

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

ARTIGO 22.º

(«Contrôle» de gestão)

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

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

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

ARTIGO 23.º

(Reorganização de unidades produtivas)

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

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

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

ARTIGO 24.º

(Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

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

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no *contrôle* dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- d) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a Previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- e) Visar os mapas de quadros de pessoal.

ARTIGO 25.º

(Participação na elaboração da legislação de trabalho)

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

ARTIGO 26.º

(Outros direitos)

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

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

SECÇÃO V

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

ARTIGO 27.º

(Tempo para o exercício de voto)

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

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

ARTIGO 28.º

(Reuniões na empresa)

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

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

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

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT (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 29.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.

ARTIGO 30.º

(Direito da afixação e distribuição de documentos)

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

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

ARTIGO 31.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 32.º

(Direito a meios materiais e técnicos)

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

ARTIGO 33.º

(Crédito de horas)

Os membros da comissão de trabalhadores dispõem de um crédito de quarenta horas por mês para o exercício das suas funções.

ARTIGO 34.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.

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

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

ARTIGO 35.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 influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

ARTIGO 36.º

(Solidariedade de classe)

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

SECÇÃO VI

Composição, organização e funcionamento da CT

ARTIGO 37.º

(Sede)

A sede da CT localiza-se na fábrica de papel, Ribeira Branca, Torres Novas.

ARTIGO 38.º

(Composição)

A CT é composta por três elementos.

ARTIGO 39.º

(Duração do mandato)

1 — O mandato da CT é de três anos.

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

ARTIGO 40.º

(Perda do mandato)

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

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

ARTIGO 41.º

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

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

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

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

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

ARTIGO 42.º

(Poderes para obrigar a CT)

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

ARTIGO 43.º

(Deliberações da CT)

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

ARTIGO 44.º

(Reuniões da CT)

1 — A CT reúne ordinariamente de quinze em quinze 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

(Prazos de convocatória)

1 — As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais pré-fixados na primeira 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 46.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 47.º

(Capacidade eleitoral)

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

ARTIGO 48.º

(Princípios gerais sobre o voto)

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.

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

ARTIGO 49.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 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 50.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 na acta de apresentação das respectivas candidaturas.

ARTIGO 51.º

(Data da eleição)

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

ARTIGO 52.º

(Convocatória da eleição)

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

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

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

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

ARTIGO 53.º

(Quem pode convocar o acto eleitoral)

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

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

ARTIGO 54.º

(Candidaturas)

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 10 % ou cem.

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

ARTIGO 55.º

(Apresentação de candidaturas)

1 — As candidaturas são apresentadas até sete dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do artigo 54.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 56.º

(Rejeição de candidaturas)

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

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

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

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

ARTIGO 57.º

(Aceitação de candidaturas)

1 — Até ao quinto dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 52.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 58.º

(Campanha eleitoral)

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

ARTIGO 59.º

(Local e horário da votação)

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

2 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de laboração.

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

ARTIGO 60.º

(Composição e forma de designação das mesas de voto)

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

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

ARTIGO 61.º

(Boletins de voto)

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

2 — 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.

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

ARTIGO 62.º

(Acto eleitoral)

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.
2 — Em local afastado da mesa o votante dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

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

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

ARTIGO 63.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, dirigido à comissão de trabalhadores da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

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

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

ARTIGO 64.º

(Valor dos votos)

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

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto no qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Considera-se voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 63.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

ARTIGO 65.º

(Abertura das urnas e apuramento)

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

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

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

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas 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.

ARTIGO 66.º

(Publicidade)

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

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com o 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 67.º

(Recursos para impugnação da eleição)

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

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

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

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

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

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

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, 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 68.º

(Destituição da CT)

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

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

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

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 52.º e 53.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de quinze dias a contar da data da recepção do requerimento.

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

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

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

ARTIGO 69.º

(Alteração aos estatutos)

Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, as deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o artigo 20.º, n.º 1, da Lei n.º 46/79, as regras do capítulo I do título II (Regulamento eleitoral para a CT).

ARTIGO 70.º

(Adesão ou revogação da adesão às comissões coordenadoras)

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

ARTIGO 71.º

(Outras deliberações por voto secreto)

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

ARTIGO 72.º

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

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

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

COMISSÃO DE TRABALHADORES DAS SOCIEDADES REUNIDAS REIS, S. A. R. L.

ESTATUTOS

(De acordo com a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro)

CAPÍTULO I

Natureza, âmbito e objectivos

ARTIGO 1.º

(Denominação)

1 — A comissão de trabalhadores das Sociedades Reunidas Reis, S. A. R. L., é a organização que representa todos os trabalhadores permanentes da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional.

2 — A comissão de trabalhadores é constituída e rege-se-á pela lei e pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado.

3 — A comissão de trabalhadores é independente dos órgãos de gestão da empresa, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer entidade a ela estranha.

ARTIGO 2.º

(Âmbito)

A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos da empresa e tem a sua sede em Lisboa.

ARTIGO 3.º

(Objectivos)

1 — Proporcionar e promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores da empresa.

3 — Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua independência e autonomia.

ARTIGO 4.º

(Atribuições)

1 — Promover e manter a unidade e boa harmonia entre todos os trabalhadores da empresa, zelando pela disciplina, bom ambiente e segurança no trabalho, usando da sua capacidade judiciária activa e passivamente.

2 — Debruçar-se sobre assuntos de carácter social de qualquer dos trabalhadores da empresa.

3 — Dar parecer prévio, por escrito, no prazo máximo de quinze dias, a contar da recepção do escrito em que for solicitado, dos seguintes actos e decisões dos órgãos de gestão da empresa:

- a) Celebração de contratos de viabilização;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou secções de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho;
- g) Classificação profissional e promoções do pessoal da empresa;
- h) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- i) Despedimento de trabalhadores.

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

5 — Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual ou colectivo; ter conhecimento dos processos desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável.

6 — Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência.

7 — Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a Previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores.

8 — Visar os mapas de quadros de pessoal.

9 — Usar do crédito de horas no desenvolvimento, dentro e fora do local de trabalho, da sua actividade de representante dos trabalhadores, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e competências

ARTIGO 5.º

(Direitos)

Nos termos da Constituição da República Portuguesa e da lei, são direitos da comissão de trabalhadores:

1 — Receber todas as informações requeridas, por escrito, aos órgãos de gestão da empresa, necessárias ao exercício da sua actividade, nomeadamente sobre:

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

2 — Reunir, sempre que julgue necessário, com os responsáveis pelos diversos departamentos da empresa.

3 — Reunir, pelo menos, uma vez por mês com os órgãos de gestão da empresa para, nomeadamente:

- a) Discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições;
- b) Apresentação do resultado dos seus estudos e investigações;
- c) Sugerir e propor alterações;
- d) Apresentar reclamações.

4 — Exercer o *contrôle* de gestão na empresa.

5 — Intervir na reorganização das actividades produtivas;

6 — Participar na elaboração da legislação do trabalho e do plano, nos termos da legislação aplicável.

7 — Promover reuniões sectoriais ou convocar plenários, consoante se trate de assuntos para deliberação ao nível de actividades ou de interesse colectivo, nas seguintes condições:

- a) As reuniões podem ser realizadas durante o horário normal de trabalho;
- b) Os plenários deverão ser efectuados nos locais de trabalho, fora do horário normal e sem prejuízo da normalidade de laboração ou durante o horário de trabalho até um máximo de quinze horas por ano, desde que fique assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial;

- c) Para os efeitos da alínea anterior, a comissão de trabalhadores é obrigada a comunicar ao órgão de gestão da empresa a realização dos plenários, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas;
- d) A convocatória dos plenários será feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas e conterá sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos.

8 — Usar da sua capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

9 — Gozar da capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros:

- a) Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo.

10. — Usufruir das regalias e protecção que legalmente são reconhecidas aos seus membros.

ARTIGO 6.º

(Deveres)

No exercício das suas atribuições e direitos, a comissão de trabalhadores tem os seguintes deveres fundamentais:

1 — Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe e de mobilização dos trabalhadores no reforço da sua unidade.

2 — Convocar plenários, a requerimento subscrito por, pelo menos, 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa, nas condições previstas nas alíneas b) e c) do n.º 7 do artigo anterior:

- a) Os plenários requeridos pelos trabalhadores serão convocados no prazo máximo de dez dias após a recepção do respectivo requerimento;
- b) Nos plenários, quer de iniciativa da comissão de trabalhadores, quer de iniciativa dos trabalhadores, serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria dos trabalhadores permanentes da empresa;
- c) Não se verificando a participação referida na alínea anterior, as deliberações podem ser aprovadas pela maioria dos trabalhadores presentes;
- d) A votação nos plenários será secreta, desde que requerida por um mínimo de 10 % dos trabalhadores presentes.

3 — Exigir da entidade patronal o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

4 — Comunicar, por escrito, ao órgão de gestão da empresa, com a antecedência mínima de um dia, a utilização do crédito de horas previsto na lei.

5 — Guardar sigilo, sob pena da lei, relativamente às informações que tenha obtido com reserva de confidencialidade, que será devidamente justificada pelos órgãos de gestão da empresa.

6 — Lavrar actas das reuniões referidas no n.º 3 do artigo 5.º dos presentes estatutos e, depois de assinadas por todos os presentes, dar-lhes a devida publicidade pelos trabalhadores da empresa.

7 — Não prejudicar, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, o normal exercício das competências e funções inerentes à hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa.

8 — Delegar competências às subcomissões de trabalhadores.

9 — Convocar eleições, de acordo com o regulamento eleitoral anexo aos estatutos.

10 — Cumprir os estatutos.

ARTIGO 7.º

(Competências)

Compete à comissão de trabalhadores:

- 1 — Exercer os direitos e competências consignados na Constituição e na lei.

2 — Exercer o *contrôle* de gestão na respectiva empresa, nomeadamente:

- a) Apreciando e emitindo parecer sobre os orçamentos e planos técnicos da empresa, bem como acompanhar a sua execução;
- b) Apreciando e dando parecer sobre os assuntos que para o efeito lhe sejam submetidos pelos órgãos de gestão da empresa e estejam dentro das suas atribuições.

3 — Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

4 — Desenvolver um trabalho permanente de organização, no sentido de concretizar as reivindicações dos trabalhadores.

5 — Exigir da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

ARTIGO 8.º

(Tratamento mais favorável)

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

ARTIGO 9.º

(Financiamento da CT)

1 — Para fazer face a todas as despesas da comissão de trabalhadores, constituem suas receitas:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos.

2 — A comissão de trabalhadores submete, anualmente, à apreciação de um plenário as receitas e despesas da sua actividade.

CAPÍTULO III

Composição, mandato e funcionamento

ARTIGO 10.º

(Composição)

A comissão de trabalhadores é composta por um número de membros, que não poderá exceder o previsto na lei para a sua composição, que depende da quantidade de trabalhadores permanentes da empresa no momento da convocação do acto eleitoral.

ARTIGO 11.º

(Mandato)

O mandato da comissão de trabalhadores é de dois anos e inicia o exercício no quinto dia posterior à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

ARTIGO 12.º

(Coordenação)

1 — A actividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um dos seus membros, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — Compete ao coordenador elaborar as convocatórias das reuniões e convocá-las, elaborar as respectivas ordens de trabalho, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros elementos da comissão de trabalhadores.

ARTIGO 13.º

(Poderes para obrigar a CT)

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectivação de funções.

ARTIGO 14.º

(Deliberações da CT)

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples de voto dos membros presentes.

2 — Em caso de empate nas votações efectuadas, o coordenador tem voto de qualidade.

ARTIGO 15.º

(Reuniões da CT)

1 — A comissão de trabalhadores fará as suas reuniões ordinárias quinzenalmente.

2 — A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente, sempre que:

- a) Haja emergência por factos que exijam tomada de posição urgente;
- b) Pelo menos dois terços dos seus membros o requeiram, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

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

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

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

6 — De todas as reuniões será lavrada acta em livro próprio, com cópia para ser afixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Demissão ou renúncia, perda do mandato e destituição

ARTIGO 16.º

(Demissão ou renúncia)

1 — A comissão de trabalhadores pode, a todo o tempo, demitir-se ou renunciar ao seu mandato:

- a) A renúncia ou demissão da comissão de trabalhadores terá de ser apresentada em plenário convocado para o efeito;
- b) No plenário será fixada a data para nova eleição, respeitando-se os prazos e os termos previstos no regulamento eleitoral em anexo.

2 — Qualquer membro da comissão de trabalhadores pode demitir-se ou renunciar ao seu mandato, bastando, para o efeito, comunicar por escrito aos restantes membros da comissão de trabalhadores.

ARTIGO 17.º

(Perda do mandato)

Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

ARTIGO 18.º

(Destituição)

1 — A comissão de trabalhadores, assim como parte dos seus membros, pode ser destituída a todo o tempo.

2 — Para os efeitos do número anterior, terão de ser respeitados os seguintes termos:

- a) Convocação de um plenário, requerido por 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa, com os requisitos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 7 do artigo 5.º e nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 6.º dos estatutos, para deliberação da destituição, nos termos das alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 6.º dos estatutos;
- b) Se for deliberada a destituição, será fixada, no prazo de dez dias, a data para a devida votação nos termos e com os requisitos para a sua eleição, salvo no que

respeita à proporcionalidade, exigindo-se neste caso a participação na votação de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores permanentes da empresa;

c) Ocorrendo o previsto na alínea anterior, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de trinta dias e nos termos dos estatutos.

ARTIGO 19.º

(Regras a observar em caso de vacatura de cargos)

1 — Em caso de renúncia, demissão, destituição ou perda de mandato de um membro ou membros da comissão de trabalhadores, os mesmos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista, incluindo os suplentes.

2 — Esgotada a substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos seus membros, a comissão de trabalhadores cessará o mandato.

3 — Verificado o facto mencionado no número anterior, deverá ser convocado um plenário para nomeação de uma comissão provisória, a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

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

5 — Tratando-se da emissão de parecer, sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova comissão de trabalhadores, a comissão provisória submeterá a questão a um plenário, convocado para o efeito, que se pronunciará.

CAPÍTULO V

Alteração ou revisão dos estatutos

ARTIGO 20.º

1 — Os estatutos podem ser alterados ou revistos com base na legislação em vigor.

2 — A iniciativa da alteração ou revisão dos estatutos no todo ou em parte, pertence à comissão de trabalhadores ou a 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa, que apresentarão projectos.

3 — O projecto ou projectos de alteração dos estatutos são distribuídos pela comissão de trabalhadores a todos os trabalhadores, com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias sobre a data da sua votação.

4 — A sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da comissão de trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade, exigindo-se, neste caso, a participação na votação de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores permanentes da empresa.

Disposições transitórias

ARTIGO 21.º

Os presentes estatutos não podem ser revistos ou alterados antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

ARTIGO 22.º

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recai.

ANEXO I

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO I

Eleição da CT

ARTIGO 1.º

(Capacidade eleitoral)

1 — São eleitores e podem ser eleitos todos os trabalhadores permanentes da empresa.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestam a sua actividade a tempo inteiro, por força de um contrato de trabalho sem prazo ou com prazo superior a um ano.

ARTIGO 2.º

(Princípios gerais)

1 — A comissão de trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores permanentes da empresa por sufrágio 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 mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de Hondt.

ARTIGO 3.º

(Caderno eleitoral)

1 — A comissão de trabalhadores elabora e mantém permanentemente actualizado um caderno de recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional e data de admissão na empresa.

2 — Os cadernos eleitorais são utilizados em todas as votações por voto secreto e estão abertos à consulta de todos os interessados.

ARTIGO 4.º

(Comissão eleitoral)

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da comissão de trabalhadores, um dos quais preside, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

ARTIGO 5.º

(Data da eleição)

A eleição tem lugar até quinze dias antes do termo do mandato da comissão de trabalhadores em exercício.

ARTIGO 6.º

(Convocatória da eleição)

1 — O acto eleitoral será convocado pela comissão de trabalhadores em exercício.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, caso a comissão de trabalhadores se recuse a fazê-lo ou deixe passar os prazos previstos nos estatutos sem convocar ou promover a eleição.

3 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de quinze e máxima de sessenta dias sobre a respectiva data.

4 — A convocatória mencionará o dia, local, horário e objecto da votação.

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

6 — Uma cópia da convocatória é remetida ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública.

ARTIGO 7.º

(Candidaturas)

1 — As listas candidatas serão subscritas por 10% dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo, legível;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

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

4 — As candidaturas são apresentadas até ao vigésimo dia anterior à data marcada para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma hora no original recebido.

7 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser superior a três nem inferior a dois.

ARTIGO 8.º

(Rejeição de candidaturas)

1 — Serão rejeitadas as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no n.º 5 do artigo 7.º

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo 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 notificação.

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

ARTIGO 9.º

(Publicidade e propaganda das candidaturas)

1 — Até ao décimo dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 5 do artigo 6.º, a aceitação das 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.

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

ARTIGO 10.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 todos os estabelecimentos da empresa.

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 da empresa ou estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm direito a votar durante o período normal de trabalho.

ARTIGO 11.º

(Mesas de voto)

1 — A comissão eleitoral assegurará a constituição das mesas de voto e o material necessário para o processo eleitoral.

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

3 — Cada lista concorrente pode designar um representante para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

4 — Há mesas de voto em todos os estabelecimentos da empresa.

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

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

7 — Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

As presenças devem ser registadas em documento próprio, com tenmo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela respectiva mesa, o qual constituirá parte integrante da respectiva acta.

8 — O caderno eleitoral faz parte integrante da acta da mesa de voto.

ARTIGO 12.º

(Boletins de voto)

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular, impressos em papel liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura 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.

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

ARTIGO 13.º

(Acto eleitoral)

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

2 — Compete à mesa proceder, no caderno eleitoral, à descarga dos eleitores à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

3 — Os membros da mesa votam em último lugar.

ARTIGO 14.º

(Voto 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, que por sua vez será introduzido no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura dos envelopes, assinala em seguida no caderno eleitoral e na linha correspondente àquele eleitor a menção «Voto por correspondência» e introduz o boletim na urna.

ARTIGO 15.º

(Valor dos votos)

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

2 — Considera-se voto nulo:

- a) O que tenha sido assinalado em mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) O que tenha sido assinalado num quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido;
- c) O que tenha sido cortado, desenhado ou rasurado ou quando tenha escrita qualquer palavra.

3 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência que não tenha chegado ao seu destino no prazo previsto no n.º 1 do artigo 14.º

ARTIGO 16.º

(Abertura das urnas)

1 — A abertura das urnas e o apuramento final são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta donde constarão também os seguintes elementos: composição da mesa, hora do início e fecho da votação e os nomes dos delegados das listas.

3 — A acta, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas e remetida à comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias.

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

5 — O apuramento global é realizado pela comissão eleitoral no prazo máximo de três dias após a recepção e com base nas actas das mesas de voto.

6 — Em caso de empate, o presidente da comissão eleitoral terá direito a voto de qualidade.

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

8 — A comissão eleitoral seguidamente proclama os eleitos.

9 — A comissão eleitoral compete conferir posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

ARTIGO 17.º

(Publicidade)

1 — Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleitos, bem como a acta de apuramento global, serão patenteados durante quinze dias no local ou locais destinados à afixação de documentos.

2 — A afixação dos documentos referidos no número anterior não poderá ultrapassar o quinto dia posterior à data das eleições.

3 — No prazo referido no n.º 1 deste artigo, a comissão eleitoral remeterá ao Ministério do Trabalho, para registo, e ao Ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada ou por protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identidade, categoria profissional e local de trabalho;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

ARTIGO 18.º

(Impugnação das eleições)

No prazo de quinze dias, a contar da publicidade dos resultados, qualquer trabalhador com direito a voto poderá impugnar as eleições junto do Ministério Público, nos termos da lei, devidamente fundamentado.

ARTIGO 19.º

(Transitório)

A eleição da primeira comissão de trabalhadores após a aprovação dos novos estatutos terá lugar no dia ...

ANEXO II

Regulamento das subcomissões de trabalhadores

ARTIGO 1.º

(Constituição)

Poderão constituir-se subcomissões de trabalhadores nos estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos.

ARTIGO 2.º

(Composição)

O número de membros das subcomissões de trabalhadores não poderá exceder o previsto na lei para a sua composição, pois

depende da quantidade de trabalhadores permanentes nos estabelecimentos onde forem eleitos e no momento da convocação do acto eleitoral.

ARTIGO 3.º

(Duração do mandato)

A duração do mandato das subcomissões é coincidente com o mandato da comissão de trabalhadores, sendo simultâneos o início e o termo do exercício de funções.

ARTIGO 4.º

(Normas de funcionamento)

As subcomissões aplicam-se todas as normas dos estatutos respeitantes à organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, nomeadamente as regras aplicáveis em caso de destituição e vacatura de cargos, perda de mandato, substituição dos membros, coordenação, deliberações, reuniões e respectivas convocatórias.

ARTIGO 5.º

(Competências)

1 — Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as competências que lhes sejam delegadas pela comissão de trabalhadores;
- b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a respectiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação por esta estabelecida;
- d) Executar as deliberações da comissão de trabalhadores e do plenário;
- e) Convocar e dirigir os plenários do respectivo estabelecimento;
- f) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos das comissões de trabalhadores.

ARTIGO 6.º

(Articulação com a comissão de trabalhadores)

1 — As subcomissões de trabalhadores podem efectuar reuniões periódicas com a comissão de trabalhadores.

2 — A comissão de trabalhadores pode realizar reuniões alargadas às subcomissões, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

3 — A comissão de trabalhadores deve informar e consultar previamente as subcomissões de trabalhadores sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

4 — Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um estabelecimento, a comissão de trabalhadores reunirá com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

ARTIGO 7.º

(Direitos)

São direitos da subcomissão de trabalhadores:

- 1) Reunir, pelo menos, uma vez por mês com os gerentes ou encarregados dos respectivos estabelecimentos para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições;
- 2) Usufruir das regalias e protecção que legalmente lhes são reconhecidas.

ARTIGO 8.º

(Deveres)

1 — Reger-se, em tudo o que for especificamente previsto, pelas normas dos estatutos relativas à comissão de trabalhadores.

2 — Não prejudicar, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, o normal exercício das competências e funções inerentes à hierarquia do respectivo estabelecimento.

3 — Lavrar actas das reuniões com os gerentes ou encarregados dos respectivos estabelecimentos e dos plenários e remeter cópias à comissão de trabalhadores.

4 — Difundir, no respectivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda provenientes da comissão de trabalhadores.

5 — Reunir, sempre que necessário, ao abrigo do crédito de horas previsto na lei, lavrar as respectivas actas e, depois de assinadas por todos os presentes, dar-lhes a devida publicidade pelos trabalhadores do respectivo estabelecimento e remeter cópia à comissão de trabalhadores.

ARTIGO 9.º

(Eleição)

A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as regras aplicáveis à eleição da comissão de trabalhadores.

ARTIGO 10.º

(Transitório)

As primeiras subcomissões a constituir serão eleitas em data a fixar pela comissão eleitoral após a eleição da primeira comissão de trabalhadores.

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

COMISSÃO DE TRABALHADORES
DA FIRMA ALPOR — EMPRESA PRODUTORA DE ALUMÍNIO, S. A. R. L.

ESTATUTOS

ARTIGO 1.º

(Colectivo dos trabalhadores)

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

2 — A organização e intervenção dos trabalhadores como colectivo decorre da sua posição comum no processo produtivo da Empresa, para o qual concorreram com a força do trabalho, e toma por base unificadora os seus interesses de classe.

3 — Como membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos e 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.

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

ARTIGO 2.º

(Órgãos do colectivo)

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

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

ARTIGO 3.º

(Plenário)

1 — O plenário é constituído por todos os trabalhadores da Empresa.

2 — Entende-se por trabalhador permanente da Empresa o que prestar a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a Empresa.

ARTIGO 4.º

(Competência do plenário)

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por qualquer trabalhador da Empresa;
- e) Deliberar sobre a declaração da Empresa em situação económica difícil.

ARTIGO 5.º

(Convocação do plenário)

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo número mínimo de cem ou 10 % dos trabalhadores permanentes da Empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

ARTIGO 6.º

(Prazos para a convocatória)

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de este não existir, em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

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

ARTIGO 7.º

(Reuniões do plenário)

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

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e votação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

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

ARTIGO 8.º

(Plenário de emergência)

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

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

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

ARTIGO 9.º

(Plenário descentralizado)

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da Empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

ARTIGO 10.º

(Plenários sectoriais)

Poder-se-ão realizar plenários sectoriais, que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o sector;
- b) Questões atinentes à competência delegada à subcomissão de trabalhadores do sector.

ARTIGO 11.º

(Funcionamento do plenário)

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

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

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da comissão de trabalhadores.

ARTIGO 12.º

(Sistema de votação em plenário)

- 1 — O voto é sempre directo.
- 2 — A votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3 — O voto é secreto, na votação referente à matéria constante do n.º 3 do artigo 11.º destes estatutos.
- 4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

ARTIGO 13.º

(Discussão em plenário)

- 1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou dos seus membros e de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros;
 - b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissões de trabalhadores

ARTIGO 14.º

(Natureza da comissão de trabalhadores)

- 1 — A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e outras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2 — Como forma de organização democrática do colectivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

ARTIGO 15.º

(Competência da CT)

- 1 — Compete à CT:
 - a) Exercer o *contrôle* de gestão na Empresa;
 - b) Intervir directamente na reorganização da Empresa ou dos seus estabelecimentos ou outras unidades produtivas;
 - c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
 - d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
 - e) Gerir (ou participar na gestão) dos serviços sociais da Empresa;
 - f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e *contrôle* da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano;
 - g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
 - h) Participar no exercício do poder local;
 - i) Participar na definição e execução da política nacional de alfabetização de base de adultos;
 - j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.
- 2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer organização sindical dos trabalhadores da Empresa.
- 3 — O disposto neste artigo, e em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.
- 4 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da Empresa e dos respectivos delegados sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

ARTIGO 16.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 democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da Empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CTs de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da Empresa na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

ARTIGO 17.º

(«Contrôle» de gestão)

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

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

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

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

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

6 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o *contrôle* das decisões 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, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da Empresa, com os quais não se confunde, nem com eles se co-responsabiliza.

ARTIGO 18.º

(Direitos instrumentais)

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

ARTIGO 19.º

(Reuniões com o órgão de gestão da Empresa)

1 — A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da Empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

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

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

ARTIGO 20.º

(Direito a informação)

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

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

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

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

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

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros, ao órgão de gestão da Alpor — Empresa Produtora de Alumínio, S. A. R. L.

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

ARTIGO 21.º

(Obrigatoriedade de parecer prévio)

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

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro [na empresas públicas, artigo 2.º e artigo 8.º n.º 1, alínea f), do Decreto-Lei n.º 353-C/77, de 29 de Agosto];
- c) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da Empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da Empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da Empresa ou do estabelecimento;
- i) Despedimento individual de trabalhadores;
- j) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela entidade patronal ou órgão de gestão da Empresa: Alpor — Empresa Produtora de Alumínio, S. A. R. L.

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

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

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

ARTIGO 22.º

(«Contrôle» de gestão)

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

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

ARTIGO 23.º

(Reorganização de unidades produtivas)

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

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da Empresa ou das entidades legalmente competentes.

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

ARTIGO 24.º

(Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

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

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva 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) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 21.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 29.º da Lei n.º 46/79;
- f) Visar as folhas de ordenadas e salários a enviar às instituições de previdência;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a Previdência, quer as devidas pela Empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

ARTIGO 25.º

(Gestão dos serviços sociais)

A comissão de trabalhadores tem a seu cargo a gestão de todos os serviços sociais destinados aos trabalhadores da Empresa.

ARTIGO 26.º

(Participação na planificação económica)

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

2— Para os efeitos do número anterior, a CT credencia junto do Ministério competente três representantes por sector e igual número por região plano (não é necessário serem membros da CT).

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

4— Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais, e constar obrigatoriamente do preâmbulo, dos diplomas que os aprovarem.

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

ARTIGO 27.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, neste momento, a Lei n.º 16/79, de 26 de Maio.

ARTIGO 28.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 de Base de Adultos (CNAEBA) [artigo 5.º, n.º 2, alínea e) da Lei n.º 3/79, de 10 de Janeiro].

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

ARTIGO 29.º

(Tempo para o exercício de voto)

1— Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local do trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da Empresa ou estabelecimento respectivo.

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

ARTIGO 30.º

(Reuniões da Empresa)

1— Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local do 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 plenários e outras reuniões no local do 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(ao) a realização das reuniões ao órgão de gestão da Empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

ARTIGO 31.º

(Acção da CT no interior da Empresa)

1— A CT tem 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 com os trabalhadores.

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

ARTIGO 32.º

(Direito de afixação e de distribuição de documentos)

1— A CT tem direito de afixar todos os documentos 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 do trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento.

ARTIGO 33.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 34.º

(Direito a meios materiais e técnicos)

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

ARTIGO 35.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 — Se o trabalhador for, simultaneamente, membro de mais do que uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhes corresponda em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local do trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

ARTIGO 36.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 subcomissão de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — Com ressalva do que determina o n.º 1 do artigo anterior, as faltas previstas no n.º 1 deste artigo estão sujeitas à perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

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

ARTIGO 37.º

(Autonomia e independência da CT)

1 — A CT é independente do patronato, 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.

ARTIGO 38.º

(Solidariedade de classe)

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

ARTIGO 39.º

(Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores)

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

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

ARTIGO 40.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 nos 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).

ARTIGO 41.º

(Transferência do local de trabalho dos 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.

ARTIGO 42.º

(Protecção legal)

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

ARTIGO 43.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 a reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

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

ARTIGO 44.º

(Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores)

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

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

ARTIGO 45.º

(Responsabilidade da entidade patronal)

1 — Por força do artigo 4.º da Lei n.º 68/79, de 9 de Outubro, a violação dos n.ºs 1 e 2 do artigo 43.º e do artigo 44.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.

ARTIGO 46.º

(Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores)

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 42.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a *contrôle* judicial nos termos do artigo 43.º

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

ARTIGO 47.º

(Capacidade judiciária)

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

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

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 60.º

ARTIGO 48.º

(Tratamento mais favorável)

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

ARTIGO 49.º

(Natureza das normas estatutárias)

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

Orgânica, composição e funcionamento da CT

ARTIGO 50.º

(Sede da CT)

A sede da CT localiza-se em Palmeira — Braga.

ARTIGO 51.º

(Composição)

1 — A CT é composto por três elementos.

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

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar sessenta dias.

ARTIGO 52.º

(Duração do mandato)

O mandato da CT é de três anos.

ARTIGO 53.º

(Reuniões da comissão de trabalhadores)

A CT reúne ordinariamente de quinze em quinze dias.

ARTIGO 54.º

(Reuniões extraordinárias)

Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos ponderosos que a justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

ARTIGO 55.º

(Reuniões de emergência)

A CT pode reunir de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

ARTIGO 56.º

(Convocatória das reuniões)

As reuniões da CT são convocadas por anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso deste não existir, em dois locais mais frequentados pelos trabalhadores.

ARTIGO 57.º

(Prazo de convocatória)

1 — As reuniões ordinárias da comissão de trabalhadores têm lugar em dias, horas e locais prefixados na sua primeira reunião.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, cinco dias de antecedência.

3 — A convocatória para as reuniões de emergência não está sujeita a quaisquer prazos ou formalidades.

ARTIGO 58.º

(Deliberações da CT)

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de voto de membros presentes, sendo válidos desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

ARTIGO 59.º

(Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores)

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, é lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

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

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

ARTIGO 60.º

(Poderes para obrigar a CT)

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

ARTIGO 61.º

(Coordenação da CT)

A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros eleito para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

ARTIGO 62.º

(Perda de mandato)

1 — Perde o mandato o elemento da comissão que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpostas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores e deve recair no elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

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

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA CAIXA DE PREVIDÊNCIA E ABONO DE FAMÍLIA DO DISTRITO DE SANTARÉM

ESTATUTOS

Organização, competência e direitos

ARTIGO 1.º

(Colectivo de trabalhadores)

1 — O colectivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a instituição.

2 — Como membros do colectivo, os trabalhadores, tendo por base unificadora os seus interesses de classe, exercem todos os direitos reconhecidos na lei e nestes estatutos.

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

ARTIGO 2.º

(Direitos dos trabalhadores)

Todos os trabalhadores têm os direitos consagrados na lei e nestes estatutos, nomeadamente, eleger, ser eleitos, subscrever projectos de alteração dos estatutos, requerimentos de convocatória de plenários e listas concorrentes aos actos eleitorais, tomar parte nos plenários e outras reuniões para que sejam convocados e reclamar perante os órgãos seus representantes dos actos que considerarem lesivos dos seus direitos ou constituam infracção aos estatutos.

ARTIGO 3.º

(Órgãos do colectivo de trabalhadores)

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

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

ARTIGO 4.º

(Plenário)

O plenário é o órgão máximo deliberativo da vontade dos trabalhadores e é constituído por todos os trabalhadores da instituição.

ARTIGO 5.º

(Competência do plenário)

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases orgânicas do colectivo de trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar toda a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Decidir sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo de trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 6.º destes estatutos;
- e) Eleger e destituir a todo o tempo o representante dos trabalhadores no órgão de gestão da instituição;
- f) Controlar a actividade do representante referido na alínea anterior, pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- g) Resolver os casos omissos destes estatutos.

ARTIGO 6.º

(Convocação do plenário)

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;

- b) Pelo mínimo de cem ou 10 % dos trabalhadores da instituição, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos.

ARTIGO 7.º

(Prazos para a convocatória)

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima indispensável à maior participação possível dos trabalhadores e pelos meios informativos ao dispor da CT.

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

ARTIGO 8.º

(Reuniões do plenário)

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

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação da actividade do representante dos trabalhadores no órgão de gestão da instituição;
- c) Apreciação e votação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

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

ARTIGO 9.º

(Sistemas de votação em plenário)

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes nas alíneas a) e b) do artigo 5.º e para a adesão ou não das comissões coordenadoras, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada no regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

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

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

ARTIGO 10.º

(Discussão em plenário)

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

- a) Destituição da CT ou dos seus membros, da subcomissão de trabalhadores ou dos seus membros e do representante dos trabalhadores no órgão de gestão da instituição;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e regulamento eleitoral.

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

ARTIGO 11.º

(Natureza da CT)

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei n.º 45/79 e nestes estatutos.

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

ARTIGO 12.º

(Competência da CT)

1 — Compete à CT:

- a) Convocar e dirigir o plenário de trabalhadores, cumprindo todas as suas decisões;
- b) Exercer o *contrôle* de gestão da instituição;
- c) Intervir directamente na reorganização e reestruturação da instituição;
- d) Intervir, através das comissões coordenadoras a que aderir, na reorganização e reestruturação do sector;
- e) Defender interesses económicos e sociais e direitos dos trabalhadores;
- f) Defender, nas comissões coordenadoras a que aderir, a unidade dos trabalhadores no sector, suas reivindicações e interesses;
- g) Gerir, participar ou controlar a gestão dos serviços sociais da instituição;
- h) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras a que aderir, na elaboração e *contrôle* de execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;
- i) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- j) Participar no exercício do poder local;
- l) Exercer, em geral, todas as atribuições e competências que por lei e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

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

ARTIGO 13.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, estabelecendo sempre laços de solidariedade entre todos os trabalhadores e seus órgãos representativos;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e em toda a actividade do colectivo de trabalhadores e dos seus órgãos assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Exigir da entidade de tutela, do órgão de gestão da instituição e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação de normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Cooperar, na base do conhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da instituição na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- e) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

ARTIGO 14.º

(«Contrôle» de gestão)

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

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

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

4 — A entidade de tutela e o órgão de gestão da instituição estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do *contrôle* de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o *contrôle* das decisões da entidade de tutela e do órgão de gestão da instituição, 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 de tutela e o órgão de gestão da instituição, não assume poderes de gestão nem com eles se co-responsabiliza.

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

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da instituição e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela instituição, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto do órgão de gestão, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização dos serviços, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da instituição sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- e) Participar por escrito, às autoridades competentes, a ocorrência de factos ou actos contrários à lei ou aos estatutos da instituição;
- f) Defender junto do órgão de gestão da instituição e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da instituição e dos trabalhadores em geral.

ARTIGO 15.º

(Reuniões com o órgão de gestão)

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da instituição 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 fins indicados no número anterior.

3 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões, assim como as suas conclusões, serão dadas a conhecer a todos os trabalhadores.

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

ARTIGO 16.º

(Direito à informação)

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

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

3 — O dever de informação recai sobre o órgão de gestão da instituição e abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização dos serviços e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e equipamento;
- d) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos e regalias sociais;
- e) Situação contabilística da instituição, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 15.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são, sempre que necessário, requeridas por escrito pela CT ao órgão de gestão da instituição.

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

ARTIGO 17.º

(Obrigatoriedade de parecer prévio)

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

- a) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da instituição ou agravamento das suas condições de trabalho;
- b) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da instituição;
- c) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da instituição;
- d) Critérios de base de classificação profissional e de promoções, e suas modificações;
- e) Mudança de local de actividade da instituição ou suas dependências;
- f) Processos disciplinares;
- g) Despedimento individual ou colectivo de trabalhadores.

2 — O parecer é só solicitado à CT por escrito, pelo órgão de gestão da instituição.

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

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

ARTIGO 18.º

(Reorganização e reestruturação dos serviços)

1 — Em especial, para intervenção na reorganização e reestruturação dos serviços, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização e reestruturação referidos no artigo 17.º;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios da reorganização e reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do órgão de gestão da instituição ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização e reestruturação a nível do sector é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integrarem CTs da maioria das Instituições do sector.

ARTIGO 19.º

(Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

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

- a) Intervir em qualquer procedimento disciplinar; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa quando houver intenção de despedimento — tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Visar os mapas de quadros do pessoal;
- c) Exercer os demais direitos previstos na lei e nestes estatutos.

ARTIGO 20.º

(Gestão de serviços sociais)

1 — A CT pode gerir ou participar na gestão de obras sociais da instituição que estejam sob administração directa do órgão de gestão da instituição.

2 — A CT designará os seus representantes na gestão das obras sociais referidas no ponto 1.

Os representantes da CT poderão, se esta assim o entender, não ser seus elementos.

ARTIGO 21.º

(Participação na elaboração da legislação de trabalho)

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

ARTIGO 22.º

(Outros direitos)

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

2 — A CT, em conjunto com as restantes CTs do País, e por intermédio das comissões coordenadoras, participa na designação de um membro no Conselho Nacional de Alfabetização e de Educação de Base de Adultos.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

ARTIGO 23.º

(Tempo para o exercício de voto)

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, tem o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da instituição.

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

ARTIGO 24.º

(Reuniões na instituição)

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

2 — Os trabalhadores têm direito a realizar plenários durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas/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 efeito dos n.ºs 2 e 3, a CT (ou a subcomissão de trabalhadores) comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da instituição com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

ARTIGO 25.º

(Acção da CT no interior da instituição)

Para a acção da CT no interior da instituição:

1 — A CT tem direito de realizar, nos locais de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos. Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação dos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

2 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo órgão de gestão da instituição, e efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

3 — Os direitos previstos neste artigo são exercidos sem prejuízo do funcionamento da instituição.

4 — A CT tem direito a instalações adequadas e a meios materiais e técnicos.

ARTIGO 26.º

(Crédito de horas)

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

Subcomissão de trabalhadores — oito horas por mês;
Comissão de trabalhadores — quarenta horas por mês;
Comissão coordenadora — cinquenta horas por mês.

2 — A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus elementos segundo critérios por si mesmo definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte: $C = n \times 40$, em que C representa o crédito global e n o número de elementos da CT.

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

4 — Se um trabalhador for, simultaneamente, elemento de mais do que uma das entidades previstas no n.º 1 tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda com este artigo, mas não pode acumular créditos correspondentes aos vários órgãos.

5 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente ao período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

ARTIGO 27.º

(Falta de representantes de trabalhadores)

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da instituição que sejam elementos da CT, da subcomissão de trabalhadores e das 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.

ARTIGO 28.º

(Autonomia e independência da CT)

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

2 — É proibido à entidade de tutela e ao órgão de gestão da instituição promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou de qualquer modo influenciarem a CT, designadamente através de pressões económicas ou outras formas de aliciamento dos seus elementos.

ARTIGO 29.º

(Solidariedade de classe)

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

ARTIGO 30.º

(Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores)

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

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

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

ARTIGO 31.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 com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 33.º e 34.º da Lei do Contrato de Trabalho (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1968).

ARTIGO 32.º

(Transferência do local de trabalho de representantes dos trabalhadores)

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

ARTIGO 33.º

(Protecção legal)

Os elementos da CT e da subcomissão de trabalhadores gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

ARTIGO 34.º

(Despedimentos de representantes dos trabalhadores)

1 — O despedimento dos trabalhadores que sejam elementos da CT, da subcomissão 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 poderá ter lugar por meio 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 instituição, no respectivo cargo ou posto de trabalho, e com a antiguidade correspondente.

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

ARTIGO 35.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 de trabalho da respectiva área.

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

ARTIGO 36.º

(Responsabilidade da instituição)

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 dos artigos 34.º e 35.º é punida com multa de 10 000\$ a 1 000 000\$.

2 — Por força da mesma disposição legal, o órgão de gestão da instituição responsável pelos actos referidos no número anterior é punido com pena de prisão de três dias a dois anos.

ARTIGO 37.º

(Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores)

1 — Até prova em contrário presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 34.º de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a *contrôle* judicial nos termos do artigo 34.º

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

ARTIGO 38.º

(Capacidade judiciária)

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

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

3 — Qualquer dos seus elementos, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 46.º

ARTIGO 39.º

(Tratamento mais favorável)

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

Orgânica, composição e funcionamento da CT

ARTIGO 40.º

(Composição)

1 — A CT é composta por cinco elementos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos elementos, a substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da lista a que pertencia o elemento a substituir.

3 — Em caso de impossibilidade de substituição de um elemento efectivo por outro da mesma lista, a substituição será feita pelo primeiro elemento não eleito da lista mais votada.

4 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de sessenta dias.

5 — A comissão de trabalhadores perde o mandato se o número de demissões não substituíveis for superior a duas.

ARTIGO 41.º

(Duração do mandato)

O mandato da CT é de dois anos.

ARTIGO 42.º

(Reuniões da CT)

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por semana.

2 — A CT reúne extraordinariamente sempre que:

- a) Occorram motivos ponderosos que o justifiquem;
- b) A requerimento de pelo menos um terço dos seus elementos, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos;
- c) A convocatória do executivo.

ARTIGO 43.º

(Prazo de convocatória)

1 — As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais pré-fixados na sua primeira reunião.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas de forma a possibilitarem a presença de todos os seus elementos.

ARTIGO 44.º

(Deliberações da CT)

As deliberações da CT são tomadas pela maioria s'mp'les de votos dos elementos presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus elementos.

ARTIGO 45.º

(Delegações de poderes entre elementos da CT)

1 — É lícito a qualquer elemento 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, prazos e identificação do mandatário.

ARTIGO 46.º

(Poderes para obrigar a CT)

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de pelo menos dois dos seus elementos.

ARTIGO 47.º

(Coordenação da CT)

1 — A actividade da CT é coordenada por um executivo, composto por três elementos, que executará as deliberações da comissão.

2 — Este executivo coordenador é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

ARTIGO 48.º

(Perda do mandato)

1 — Perde o mandato o elemento da comissão que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpo-ladas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da CT e de acordo com o artigo 40.º deste estatuto.

ARTIGO 49.º

(Subcomissão de trabalhadores — Competência)

Compete à subcomissão de trabalhadores, quando existir:

- a) Exercer a competência que lhe for delegada pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenda serem de interesse do colectivo dos trabalhadores e da própria CT;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores da repartição e a CT;
- d) Executar as deliberações do plenário da instituição e da CT;

- e) Dirigir o plenário descentralizado;
- f) Convocar o plenário sectorial;
- g) Dirigir o processo eleitoral da repartição.

ARTIGO 50.º

(Duração do mandato)

A duração do mandato da subcomissão de trabalhadores é de dois anos, coincidindo com o da CT.

ARTIGO 51.º

(Normas aplicáveis)

A actividade da subcomissão de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas neste estatuto para a CT.

ARTIGO 52.º

(Eleição)

A eleição da CT e da subcomissão de trabalhadores processa-se segundo regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

Disposições finais

ARTIGO 53.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.

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

ARTIGO 1.º

(Capacidade eleitoral)

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da instituição.

ARTIGO 2.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 mandatos faz-se de harmonia com o método da representação proporcional da média mais alta de Hondt.

ARTIGO 3.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 instituição.

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

ARTIGO 4.º

(Comissão eleitoral)

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

ARTIGO 5.º

(Data da eleição)

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

ARTIGO 6.º

(Convocatória da eleição)

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

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

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

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da instituição na mesma data em que for tornada pública.

ARTIGO 7.º

(Quem pode convocar o acto eleitoral)

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

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

ARTIGO 8.º

(Candidaturas)

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

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

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 9.º

(Apresentação de candidaturas)

1 — As candidaturas são apresentadas até vinte dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do artigo 8.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 10.º

(Rejeição de candidaturas)

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

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco 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 notificação.

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

ARTIGO 11.º

(Aceitação de candidaturas)

1 — Até ao oitavo 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 6.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 12.º

(Campanha eleitoral)

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

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

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

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

ARTIGO 13.º

(Local e horário da votação)

1 — A votação efectua-se na sede da instituição e durante as horas de serviço.

2 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do fim do período de funcionamento da instituição.

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

ARTIGO 14.º

(Laboração contínua e horários diferenciados)

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

ARTIGO 15.º

(Mesa de voto)

1 — Há uma mesa de voto e funciona na sede da instituição.

2 — Os trabalhadores do refeitório e de infantário votam na sede.

3 — Os trabalhadores referidos no n.º 2 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

ARTIGO 16.º

(Composição e forma de designação da mesa de voto)

1 — A mesa é composta por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Não havendo mesa do plenário, os membros da mesa de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT;
- b) Trabalhadores mais idosos.

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

ARTIGO 17.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 à mesa 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 18.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 material adequado.

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 serão registadas através de um visto aposto no nome do votante em listagem própria, com termo de abertura e encerramento, assinada e rubricada em todas as folhas pela respectiva mesa, constituindo essa listagem parte integrante da respectiva acta.

5 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

ARTIGO 19.º

(Votação por correspondência)

1 — Os votos por correspondência são remetidas 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 CT com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

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

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa, a comissão eleitoral 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 20.º

(Valor de votos)

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

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

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

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

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

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu dest. no nas condições previstas no artigo 19.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

ARTIGO 21.º

(Abertura das urnas e apuramento)

1 — A abertura da urna e o apuramento têm lugar no local da votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar na 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 da acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de quinze dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base na acta pela comissão eleitoral.

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

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

ARTIGO 22.º

(Publicidade)

1 — Durante o prazo de quinze dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local 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 instituição, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

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

ARTIGO 23.º

(Recursos para impugnação das eleições)

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 instituição.

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

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

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

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

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

ARTIGO 24.º

(Destituição da CT)

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

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

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

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 6.º e 7.º se a CT o não fizer no prazo máximo de quinze dias a contar da data da recepção do requerimento.

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

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

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 10.º dos estatutos.

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

ARTIGO 25.º

(Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores)

Para a eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras para a CT.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

ARTIGO 26.º

(Eleição e destituição dos representantes nos órgãos de gestão da instituição)

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 10.º dos estatutos, os representantes dos trabalhadores nos órgãos de gestão da instituição são eleitos e destituídos segundo as regras do capítulo I (regulamento eleitoral para a CT), com as necessárias adaptações.

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

ARTIGO 27.º

(Alteração dos estatutos)

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 10.º dos estatutos, às deliberações para alteração dos mesmos 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 (regulamento eleitoral para a CT).

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

ARTIGO 28.º

(Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras)

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

ARTIGO 29.º

(Outras deliberações por voto secreto)

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

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