

Boletim do Trabalho e Emprego

25

1.^A SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)
€ 6,70 — 1344\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 68	N.º 25	P. 1603-1714	8-JULHO-2001
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	--------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	1607
Organizações do trabalho	1655
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações do CCT entre a AIMMP — Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (formas para calçado) 1607
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outras e o Sind. dos Músicos 1608
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sind. dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões 1608
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros 1609
- Aviso para PE das alterações do ACT entre a empresa Essilor Portugal — Soc. Industrial de Óptica, L.^{da}, e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica) 1609

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas 1609
- CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Alteração salarial e outras 1643
- CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro — Alteração salarial e outras 1645
- CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra 1649
- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras 1649

— CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	1651
— AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outros — Alteração salarial e outras	1652
— AE entre a SSGP — Vidro Automóvel, S. A., e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras	1653
— ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L. ^{da} , e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Rectificação	1654

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:	
— Confederação Geral de Sindicatos Independentes	1655
— SPAC — Sind. dos Pilotos da Aviação Civil	1661
II — Corpos gerentes:	
— Sind. dos Marinheiros Mercantes de Portugal	1671
— SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins	1672
— Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul	1674
— Confederação Geral de Sind. Independentes — CGSI	1675
— Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — SPLIU	1675
— Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro	1678
— Sind. dos Professores do 1.º Ciclo do Ensino Básico — SIPPEB	1679
— Sind. dos Bancários do Norte	1679

Associações patronais:

I — Estatutos:	
— Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros (alteração) — Rectificação	1680
II — Corpos gerentes:	
— Assoc. de Comércio e Serviços do Barreiro e Moita	1681
— Confederação Nacional da Agricultura — CNA	1682
— Assoc. de Industriais de Madeiras do Centro	1683
— Feder. Portuguesa dos Transportes Rodoviários — FPTR	1683
— Assoc. Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve	1684

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:	
— Johnson Controls, Assentos de Espuma, L. ^{da}	1685
— Banco Comercial Português	1697
— Norema Portuguesa — Componentes para Construção Civil, L. ^{da}	1702

II — Identificação:

— Oficinas Gerais de Material de Engenharia	1713
— Banco Comercial Português	1714
— Banco Espírito Santo (subcomissões)	1714
— Belos Transportes, S. A. (Comissão e subcomissões)	1714



SIGLAS

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

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações do CCT entre a AIMMP — Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (formas para calçado).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (formas para calçado), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2001, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2001, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e

Mobiliário de Portugal e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outro (formas para calçado), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2001, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2001, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 26 de Junho de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outras e o Sind. dos Músicos.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação de Empresários de Espectáculos e outras e o Sindicato dos Músicos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2001, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

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

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

Foi publicado um aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2001, à qual não foi deduzida qualquer oposição.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Empresários de Espectáculos e outras e o Sindicato dos Músicos, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de Abril de 2001, são estendidas, no território do continente:

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

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

Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 2001, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 21 de Junho de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sind. dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2001, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 2001, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2001, são estendidas, na área da convenção:

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

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

Artigo 2.º

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

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

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 26 de Junho de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Nacional dos Ópticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos do n.º 5 e para 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 extensão dos CCT mencionados em título e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção do Decreto-Lei n.º 249/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas convenções extensivas, no território do continente:

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

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

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

Aviso para PE das alterações do ACT entre a empresa Essilor Portugal — Soc. Industrial de Óptica, L.ª, e outros e a Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal e outra (sector de óptica).

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do acordo colectivo de trabalho mencionado em título e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2001.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados preceito e diploma, tornará a convenção extensiva às relações de trabalho entre as entidades patronais subscritoras da convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais signatárias.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 2001.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANEFA — Assoc. Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANEFA — Associação

Nacional de Empresas Florestais e Agrícolas e do Ambiente e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato outorgante, SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2 — O prazo de vigência deste CCT é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A tabela salarial constante dos anexos III e IV e de cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001 e serão revistas anualmente.

4 — O presente CCT não poderá ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito.

5 — A denúncia só é válida se for acompanhada de uma proposta que revista os requisitos na lei, nomeadamente redução a escrito e indicação das alterações a introduzir na convenção.

6 — A parte que receba a proposta deve responder também por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data de recepção daquela, findos os quais terão lugar as negociações, que deverão iniciar-se num prazo de 15 dias.

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Idade mínima legal;
- b) Escolaridade obrigatória;
- c) A aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente CCT demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas no anexo III do presente contrato será dispensada a escolaridade obrigatória.

3 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações exigidas pelo CCT.

4 — No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador um exemplar do CCT e regulamentos dele emergentes.

5 — O contrato de trabalho, como qualquer posterior alteração do mesmo, será obrigatoriamente escrito e assinado por ambas as partes, devendo dele constar:

- a) Categoria profissional;
- b) Nível, escalão ou grau;
- c) Remuneração;
- d) Duração semanal do trabalho;
- e) Local de trabalho ou, se for caso disso, o carácter não fixo do mesmo;
- f) Condições específicas da prestação de trabalho, quando as houver;
- g) Dispensa de período experimental, se o houver;
- h) Data do início do contrato.

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais, definição de funções e preenchimento de lugares e cargos

1 — As categorias profissionais e as definições estão estabelecidas no presente CCT.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles efectivamente desempenhadas.

3 — É vedado às empresas atribuir categorias diferentes das previstas neste CCT.

4 — Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados de acordo com aquela que se apresente como a mais qualificada.

5 — O preenchimento de lugares deverá ser satisfeito, preferencialmente, por recurso aos meios humanos existentes na empresa, incluindo aqueles trabalhadores contratados a termo:

- a) Competência profissional;
- b) Habilitações académicas e ou profissionais adequadas;
- c) Experiência profissional comprovada;
- d) Antiguidade.

Cláusula 5.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao nível superior.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental e de acordo com os seguintes princípios:

Até 60 dias, para a generalidade dos trabalhadores, ou, se a empresa tiver 28 ou menos trabalhadores, 90 dias;

Até 150 dias, para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

Até 210 dias, para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso ou necessidade de invocar motivo nem alegar justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

4 — Nos contratos a termo o período experimental é de 30 dias, salvo tratando-se de contratos com prazo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior a este limite, casos em que será de 15 dias.

5 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato.

6 — As partes podem prescindir do período experimental, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste CCT, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- c) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade, estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- f) Segurar todos os trabalhadores, sem excepção, contra acidentes de trabalho;
- g) Não exigir dos trabalhadores tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física;
- h) Permitir ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;
- i) Passar certificados ao trabalhador, contendo as referências por ele expressamente solicitadas constantes do seu processo individual;
- j) Prestar ao SETAA todas as informações e esclarecimentos solicitados quanto à matéria e cumprimento deste CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as suas ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

- f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como a despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou quando, precedendo autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador ou transferi-lo para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 11.^a e 12.^a;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ele indicada;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei geral ou neste CCT.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com direito à indemnização prevista pela lei.

3 — Sempre que ao trabalhador seja dada uma ordem que o mesmo entenda ilegítima, poderá pedir a sua confirmação por escrito, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Que ponham em causa a segurança e integridade física do trabalhador;
- b) Que revista o cariz de ilicitude ou possa ser lesiva dos interesses da empresa.

Cláusula 10.^a

Prestação do trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — Quando, porém, houver por períodos limitados de tempo e ocasionalmente disponibilidade de trabalhadores no respectivo posto de trabalho, a entidade patronal poderá encarregá-los do exercício de outras funções, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e o serviço a desempenhar seja prioritário para evitar prejuízos à empresa, em relação ao inerente à sua categoria profissional.

3 — Nos termos do número anterior, a mudança de funções ou serviço não poderá implicar diminuição da retribuição ou, quando em causa esteja a substituição de outro trabalhador de categoria superior, o substituto receberá a retribuição equivalente ao exercício da categoria daquele pelo período que durar a substituição.

4 — Em caso de dúvida, aplicar-se-á ao trabalhador o tratamento que se mostre ser o mais favorável para o trabalhador.

Cláusula 11.^a

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quanto tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa, ouvido o sindicato outorgante, seja aceite pelo trabalhador e autorizada pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso, sempre no estrito respeito pelas categorias e respectivas funções estabelecidas no presente CCT.

Cláusula 12.^a

Quotização sindical

1 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter ao sindicato outorgante deste CCT o montante das quotizações sindicais, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita a enviar ao sindicato e à empresa, assim o desejarem.

2 — Para o disposto no número seguinte observar-se-á o seguinte:

- a) O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato até ao dia 10 de cada mês seguinte acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos e visados pelas comissões sindicais ou delegados sindicais;
- b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda os trabalhadores em serviço militar e os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1 — As empresas isoladamente ou em colaboração com entidades públicas ou privadas devem promover actos de aprendizagem e formação profissional dos seus trabalhadores e facilitar-lhes a frequência de cursos, nos termos da legislação em vigor e sem prejuízo dos números seguintes.

2 — Sempre que a nível das empresas sejam elaborados planos de formação, estas ouvirão previamente os trabalhadores abrangidos ou os seus representantes.

3 — Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP (certificado de aptidão profissional) será garantido um acréscimo salarial a acordar entre as partes subscritoras deste CCT.

Cláusula 14.^a

Regulamentos internos

1 — A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos desde que respeitem os princípios e regras enunciados neste CCT.

2 — Os regulamentos internos devem ser submetidos à aprovação do IDICT, ouvido o SETAA, e consideram-se automaticamente aprovados se no prazo de 30 dias após a sua recepção não forem objecto de despacho de indeferimento ou de aperfeiçoamento.

CAPÍTULO IV

Cláusula 15.^a

Local habitual de trabalho

Considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito ou ainda o que resulta da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato individual.

Cláusula 16.^a

Transferências

1 — Entende-se por transferência do local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 17.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos. Estas consideram-se:

- a) Deslocações normais — as que ocorrem dentro do local habitual de trabalho;

- b) Pequenas deslocações — as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia;
- c) Grandes deslocações — as não compreendidas nas alíneas anteriores.

2 — Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:

- a) Transporte, se este não for fornecido, até ao máximo de 45\$/km;
- b) Alimentação até aos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 480\$;
Almoço ou jantar — 1500\$;
Ceia — 850\$.

- c) Consideram-se horas de refeição:

Pequeno-almoço — entre as 6 horas e 30 minutos e as 8 horas;
Almoço — entre as 12 e as 14 horas;
Jantar — entre as 19 e as 21 horas;
Ceia — entre as 0 e as 3 horas.

- d) Todavia as partes podem em qualquer momento acordar o pagamento integral das despesas atrás mencionadas, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;
- e) O tempo ocupado nos trajectos é, salvo disposição em contrário, estipulado no contrato individual, para todos os efeitos considerados como tempo de serviço;
- f) O tempo referido na alínea anterior, na parte que exceda o período normal de trabalho, será havido como trabalho extraordinário.

3 — Na grande deslocação o trabalhador tem direito ao fornecimento da alimentação e alojamento, assim como o transporte gratuito, ou das despesas da viagem pagas nas seguintes condições:

- a) No início e termo da deslocação;
- b) No início e fim do período de férias;
- c) Nos fins-de-semana, por cada duas semanas de deslocação.

CAPÍTULO V

Duração e prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Definição do horário de trabalho

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

2 — Para efeitos deste CCT, entende-se ainda por:

- a) «Horário fixo» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) «Horário móvel» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas,

podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer um período máximo de quinze horas;

- c) «Horário flexível» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixo obrigatórios.

3 — Excepcionalmente, o período normal de trabalho diário poderá prolongar-se por duas horas, mas nunca ultrapassando as quarenta e cinco horas semanais, num período de referência de quatro meses.

4 — Nas situações abrangidas pelo número anterior, o tempo de trabalho diário prestado para além do período normal será compensado através de redução da prestação de trabalho nos quatro meses imediatos ou de preferência ao horário anual, conforme for acordado previamente entre a empresa e os trabalhadores abrangidos.

5 — Nas actividades de natureza sazonal a compensação referida no número anterior terá em consideração a natureza dessa sazonalidade.

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração média do período normal de trabalho semanal nos termos do presente CCT é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de duração média inferior já existentes em empresas do sector.

2 — A duração média do período normal de trabalho diário nos termos do presente CCT é de oito horas, sem prejuízo dos números seguintes.

Cláusula 20.^a

Definição de trabalho nocturno

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

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos definidos nas cláusulas 19.^a e seguintes deste CCT.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivo acordadas com os trabalhadores.

3 — As empresas deverão enviar anualmente ao SETAA cópia do mapa de horas extraordinárias remetido à Inspeção-Geral do Trabalho.

4 — A entidade patronal e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

Cláusula 22.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

Cláusula 23.^a

Condições do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a prazo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 24.^a

Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho ou meio dia de descanso complementar.

2 — Quando um trabalhador prestar trabalho suplementar, só poderá reentrar ao serviço decorrido um mínimo de dez horas sobre o termo da prestação do trabalho.

Cláusula 25.^a

Descanso compensatório

1 — Nas empresas com mais de 10 trabalhadores a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 150 %.

Cláusula 26.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa à Inspeção-Geral do Trabalho, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho serão acompanhados da relação de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 51.^a

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso complementar.

Cláusula 27.^a

Não prestação do trabalho por razões climatéricas

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se estando no local de trabalho não lhes for atribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho ou houver definição pela entidade patronal de inexistência prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respectivo, o qual será

compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido em dia a acordar directamente entre as partes.

Cláusula 28.^a

Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período normal de laboração tenha necessidade de ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos, ouvido o SETAA.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

3 — Todo o trabalhador que atinja os 45 anos de idade com, pelo menos, 5 anos de trabalho em regime de turnos, terá prioridade absoluta no preenchimento da vaga que abrir na empresa, compatível com a sua profissão, em horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrado no vencimento.

Se o trabalhador atingir 20 anos de trabalho por turnos ou não puder continuar nesse regime por prescrição médica passará automaticamente ao horário normal, sendo os subsídios que vinha recebendo pelo facto da prestação de trabalho em regime de turnos, integrado no vencimento.

4 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste CCT.

5 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso de quarenta e cinco minutos, o qual será contado como fazendo parte integrante do período normal de trabalho.

6 — Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

7 — O regime de laboração em regime de turnos será, obrigatoriamente, anunciado com um mínimo de duração de 30 dias de antecedência aos trabalhadores, devendo as respectivas escalas nominativas ser afixadas com 8 dias de antecedência e enviadas ao SETAA.

8 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço retomará sempre o turno que lhe competiria se tivesse continuado ininterruptamente ao serviço, seja qual for a razão dessa ausência.

9 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização, desde que comunicadas em conjunto pelo substituto e pelo substituído à entidade patronal com a antecedência de vinte e quatro horas do início do turno a que a troca disser respeito. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Os turnos serão organizados, sempre que possível, de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

CAPÍTULO VI

Contratos a termo

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 29.^a

Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo do disposto no regime legal da reforma por velhice, a celebração de contrato de trabalho a termo, só é admitida nos casos seguintes:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja já pendente em juízo acção de apreciação da ilicitude do despedimento;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Actividades sazonais;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma nova empresa ou estabelecimento;
- f) Execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento, bem como outros trabalhos de análoga natureza e temporalidade, tanto em regime de empreitada como de administração directa;
- g) Desenvolvimento de projectos, incluindo concepção, investigação, direcção e fiscalização não inseridos na actividade corrente da entidade empregadora;
- h) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

2 — A celebração de contratos de trabalho a termo fora dos casos previstos no número anterior importaria a nulidade da estipulação do termo.

Cláusula 30.^a

Forma

1 — O contrato de trabalho a termo certo ou incerto está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas partes e conter as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Prazo estipulado com a indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do artigo 1.º, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas, na alínea e) do n.º 1 ou, simultaneamente, nas alíneas d) e f) do mesmo número.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certo

Cláusula 31.^a

Estipulação do prazo e renovação do contrato

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 — Caso se trate de contrato a prazo sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 29.^a, a duração do contrato, haja ou não renovação, não pode exceder dois anos.

4 — Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovações.

Cláusula 32.^a

Estipulação de prazo inferior a seis meses

1 — O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 da cláusula 29.^a

2 — Nos termos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses, a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 — Sempre que se verifique a violação do disposto no n.º 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

Cláusula 33.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que a entidade empregadora comunique ao trabalhador, até oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o não renovar.

2 — A falta da comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial.

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculada segundo fórmula estabelecida na lei.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 34.^a

Conversão do contrato

O contrato converte-se em contrato sem termo se forem excedidos os prazos de duração fixados de acordo com o disposto na cláusula 35.^a, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho a termo incerto

Cláusula 35.^a

Admissibilidade

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a), c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 29.^a

Cláusula 36.^a

Duração

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração.

Cláusula 37.^a

Caducidade

1 — O contrato caduca quando, prevenindo-se a ocorrência do facto referido na cláusula anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, de 6 meses a 2 anos ou por período superior.

2 — Tratando-se de situações previstas nas alíneas c), f) e g) do n.º 1 da cláusula 29.^a a que se refere o número anterior, deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 — A inobservância do pré-aviso a que se refere o n.º 1 implica para a entidade empregadora o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — A cessação do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação calculada nos termos da cláusula 33.^a, n.º 3.

Cláusula 38.^a

Conversão do contrato

1 — O contrato converte-se em contrato sem termo se o trabalhador continuar ao serviço decorrido o prazo de aviso prévio ou, na falta deste, passados 15 dias sobre a conclusão da actividade, serviço ou obra para que

haja sido contratado ou sobre o regresso do trabalhador substituído.

2 — À situação prevista no número anterior aplica-se o disposto na cláusula 34.^a, no que respeita à contagem da antiguidade.

SECÇÃO IV

Cláusula 39.^a

Disposições comuns

1 — Aos contratos de trabalho a termo aplicam-se as disposições gerais relativas à cessação do contrato, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Sendo a cessação declarada ilícita, a entidade empregadora será condenada:

- a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até à data da sentença, se aquele termo ocorrer posteriormente;
- b) A reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria, caso o termo do contrato ocorra depois da sentença.

3 — Da importância calculada nos termos da alínea a) do número anterior é deduzido o montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente à cessação do contrato.

4 — No caso da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador, este tem direito a uma indemnização correspondente a mês e meio de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, até ao limite do valor das remunerações de base vincendas.

5 — No caso da rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido no número anterior, pagará à entidade empregadora, a título de indemnização, o valor da remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

7 — No caso de contratos a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o n.º 5, atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 40.^a

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A entidade empregadora é obrigada a comunicar à comissão de trabalhadores, no prazo de cinco dias úteis, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo.

2 — Os trabalhadores admitidos a termo são incluídos, segundo em cálculo efectuado com recurso à média

do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais ligadas ao número de trabalhadores ao serviço.

Cláusula 41.^a

Preferência da admissão

1 — Até ao termo da vigência do respectivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na passagem ao quadro permanente, sempre que a entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício, com carácter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a meio mês de remuneração de base.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remuneração, subsídios e outras prestações

Cláusula 42.^a

Retribuição — Princípios gerais

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

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

3 — O anexo III estabelece a remuneração de base das diversas categorias profissionais.

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

Cláusula 43.^a

Tempo, local e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga mensalmente até ao último dia de cada mês, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a ele, e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — O pagamento será efectuado em dinheiro, por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, nos termos da lei.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais remunerações devidas por lei ou instrumento de regulamentação aplicável, os descontos e deduções e o montante líquido a receber.

Cláusula 44.^a

Remuneração horária

1 — A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

RH = remuneração horária;

RM = remuneração mensal;

N = período normal de trabalho semanal.

2 — Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

3 — Para cálculo do valor das férias, subsídios de férias e de Natal dos trabalhadores sazonais, eventuais e contratados a termo, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{2,5 \text{ dias} \times 8 \text{ horas}}{22 \text{ dias}} \times \text{vencimento/hora}$$

O valor obtido é referente a uma regalia social/hora.

Para se obter o valor global (férias + subsídio de férias + subsídio de Natal) multiplica-se por três e adiciona-se ao salário/dia, conforme o anexo IV deste CCT.

Cláusula 45.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;
- b) 80 % da retribuição normal nas horas ou frações subseqüentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100 % da retribuição normal.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 46.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição de trabalho noturno será superior em 30 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno no valor de 4 % da remuneração base do nível 6 do presente CCT.

2 — Quando o trabalhador der uma ou mais faltas injustificadas no mesmo mês, ser-lhe-á descontada a parte proporcional do subsídio previsto no n.º 1 referente ao número de faltas.

Cláusula 48.^a

Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos por este CCT e com a categoria sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de antiguidade na mesma categoria, num máximo de cinco diuturnidades, no valor de 2850\$ mensais cada uma.

Cláusula 49.^a

Subsídio de alimentação

Nas empresas que não sirvam refeições será atribuído aos seus trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 800\$ por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 50.^a

Interinidade de funções

1 — Entende-se por substituição interina de funções a que se proceda enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa, sem prejuízo do disposto no n.º 3 desta cláusula.

2 — O trabalhador que substitui outro trabalhador receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base da categoria e a do trabalhador substituído.

3 — O trabalhador não pode ser substituído em cada ano por mais de 180 dias seguidos ou interpolados.

4 — Se o substituto continuar a exercer as funções do substituído para além do prazo de 15 dias após o regresso deste, considerar-se-á definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 51.^a

Retribuição especial pela isenção do horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial equivalente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 52.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 3 % da remuneração base do primeiro-escriturário.

Cláusula 53.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — No ano da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, em cada ano civil, um subsídio de Natal, que deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro, de montante igual à respectiva remuneração mensal base.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de serviço até 31 de Dezembro e aqueles cujo contrato de trabalho cesse ou se suspenda antes daquela data receberão um subsídio de montante proporcional aos meses de serviço prestado.

3 — Na determinação dos duodécimos observar-se-á a regra constante do n.º 2 da cláusula anterior.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 55.^a

Descanso semanal e descanso semanal complementar

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores da empresa é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Pode, porém, não coincidir com os dias referidos no número anterior os dias de descanso semanal complementar em relação aos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos.

Cláusula 56.^a

Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Dia do Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
O feriado municipal do concelho do local de trabalho.

2 — Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado distrital;
A terça-feira de Carnaval.

Cláusula 57.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

Cláusula 58.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

Cláusula 59.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa, nos termos da lei.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 60.^a

Direito de férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço efectivo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 61.^a

Retribuição durante as férias

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

Cláusula 62.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato; em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 63.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou os delegados sindicais, procedendo-se à afixação do respectivo mapa até ao dia 15 de Abril de cada ano.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

6 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 64.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A empresa poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no acto da convocação o fundamento, por

escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos directos ou imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período dos dias de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 65.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

4 — Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 66.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalha-

dor, se se verificar a impossibilidade ao trabalhador, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil, antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano subsequente.

Cláusula 67.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a falta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 64.^a

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

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

Cláusula 68.^a

Férias e serviço militar

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

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

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

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

Cláusula 69.^a

Violação do direito de férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, sem prejuízo de o trabalhador ter direito a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 70.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50% reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

Cláusula 71.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

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

Cláusula 72.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

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

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

4 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5 — Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

Cláusula 73.^a

Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausências do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está

obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — As ausências para além do total de noventa minutos diários, e até aos limites definidos na alínea f) do n.º 6, são consideradas uma falta. Para os trabalhadores que pratiquem o horário flexível esta norma só se aplica ao período nuclear.

4 — O tempo acumulado das ausências não é considerado para efeitos do número anterior, desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de meia falta ou de uma falta, segundo a equivalência estabelecida no n.º 6 desta cláusula.

5 — As interrupções ou ausências por motivos de consulta médica e para efeitos de tratamento, radiografias e análises prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da empresa não serão processadas desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 74.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	Até 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso interdecorrentes.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, noras e genros).	Até cinco dias seguidos contados imediatamente após o óbito incluindo a data deste, se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele conviva em comunhão de mesa e habitação, deverá este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas dadas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos	Três dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou da mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis:		
a) No exercício de funções sindicais	Até quatro dias mensais, os membros da direcção e secretários regionais da associação sindical. Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte de comissão intersindicatos.	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela organização sindical ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais.
b) No exercido das respectivas actividades, na qualidade dos seguintes órgãos sócio-profissionais:		
Comissão de trabalhadores	Quarenta horas semanais	Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
Subcomissão de trabalhadores	Oito horas mensais	
Comissão coordenadora	Cinquenta horas mensais	
c) No exercício de funções de previdência	Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa.	
7 — Reuniões gerais de trabalho:		
a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores;	Até quinze horas por ano	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento ou sindicato.
b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.		

Motivo	Tempo de falta	Justificação
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de tempo necessário (no máximo um dia além do das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente:		
a) Doença ou acidente de trabalho b) Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa.	O que for considerado indispensável	Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dele obrigatoriamente a data do acto e do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo em falta nas condições exigidas.
c) Cumprimento das obrigações legais (como por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);	O que for considerado indispensável	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal donde conste a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.
d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar. e) Motivos de força maior de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.	O indispensável	Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar, as faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa. Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público através dos órgãos de comunicação social, seja exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparência do trabalhador na empresa. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento por telefone no próprio dia.
10 — Doação de sangue	Até um dia	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederam à colheita de sangue.
11 — Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela empresa para justificação da falta.		

Cláusula 75.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas quando previsíveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 76.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

- a) As faltas dadas pelos membros da direcção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos no n.º 6, alínea a), da cláusula 74.^a;
- b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 74.^a;
- c) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não tenha recorrido à previdência ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela empresa;
- e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados no período de

um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 79.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a afectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 80.^a

Regresso do trabalhador impedido

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 81.^a

Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal.

Cláusula 82.^a

Sanções disciplinares

1 — São as seguintes as sanções disciplinares aplicáveis:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de vencimento;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 83.^a

Forma do processo disciplinar

À excepção da sanção prevista no n.º 1, alínea a), da cláusula 82.^a, todas as restantes devem obedecer às formalidades previstas na cláusula 84.^a deste CCT.

Cláusula 84.^a

Processo disciplinar

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

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

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

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;
- c) No acto da entrega da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- d) O prazo da apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa;
- e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador;
- f) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de 10 dias úteis;
- g) A entidade patronal ou quem por ela for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referendar na mesma

as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

- h) A decisão do processo, quando for no sentido de despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea j), só poderá ser proferida após decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), e), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente possibilidade de se aplicar a sanção.

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

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção pouco grave, a que corresponda a sanção de repreensão registada, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado sindical ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar, na rescisão com justa causa, factos que não constem da comunicação prevista na alínea h) do n.º 3.

Cláusula 85.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou outro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam do conhecimento da empresa.

Cláusula 86.^a

Consequências gerais da aplicação das sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula 85.^a, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção constituir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 101.^a, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos da cláusula 104.^a, n.º 3, alínea *b)*.

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

Cláusula 87.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a)* Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b)* Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

2 — Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 85.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 104.^a, n.º 3, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 101.^a, n.º 5, ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 88.^a

Ação sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito e desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais.

2 — Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente opondo-se por qualquer forma ao exercício dos correspondentes direitos consignados neste CCT e na lei.

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

- a)* Delegado sindical, o representante do sindicato na empresa;
- b)* Comissão sindical, organização de delegados sindicais do sindicato.

Cláusula 89.^a

Reuniões no local de trabalho fora do horário

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores ou da comissão sindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 90.^a

Reuniões no local de trabalho dentro do horário

1 — Com a ressalva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical.

Cláusula 91.^a

Convocatória das reuniões

1 — Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2 — Os dirigentes da organização sindical, ou seus representantes, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 92.^a

Delegado sindical e comissão sindical

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, em escrutínio directo e secreto.

2 — Se o número de delegados o justificar ou havendo várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

Cláusula 93.^a

Direito a instalações

1 — Se a empresa tiver 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Se o número de trabalhadores da empresa for inferior a 150, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 94.^a

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 95.^a

Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento do sindicato.

2 — Os membros dos corpos gerentes da associação sindical que trabalhem na empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

3 — A empresa não levantará obstáculos ao exercício de funções de dirigentes ou delegados sindicais ou outros representantes de trabalhadores nem lhes dará tratamento diferenciado.

Cláusula 96.^a

Crédito de tempo dos delegados e dirigentes sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco horas por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical.

2 — Os membros dos corpos gerentes de organização sindical que trabalhem na empresa beneficiarão de um crédito de horas, que não pode ser inferior a quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referente ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados e dirigentes, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

5 — Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal ou seus representantes, a solicitação desta, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto nos números anteriores.

Cláusula 97.^a

Delegados sindicais beneficiários do crédito de tempo

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Se a empresa tiver menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Se tiver de 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Se tiver de 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

- d) Se tiver de 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Tendo 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula $6 + (n - 500)$; 200, representando n o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 98.^a

Comunicação à entidade patronal sobre eleição e destituição dos delegados sindicais

1 — A direcção do sindicato comunicará à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte de comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado nas substituições ou cessação de funções.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 99.^a

Formas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

2 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 100.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou a entidade o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 101.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada uma com um exemplar.

3 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

4 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos que não contrariem a lei.

5 — No acordo de cessação será estabelecida uma compensação pecuniária nunca inferior a um mês de remuneração por cada ano de antiguidade.

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

Cláusula 102.^a

Despedimento com justa causa promovido pela entidade empregadora

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — O despedimento com justa causa depende sempre do processo disciplinar, observando-se as regras definidas na cláusula 84.^a

Cláusula 103.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundamentar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida na alínea b) do n.º 3 da cláusula 84.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos termos da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito.

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade empregadora apenas pode invocar factos constantes da decisão, competindo-lhe a prova dos factos.

5 — Para apreciação da justa causa deve o tribunal atender, no quadro da gestão da empresa, ao grau da lesão dos interesses da entidade empregadora, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

6 — As acções de impugnação do despedimento de representantes sindicais ou membros de comissão de trabalhadores têm natureza urgente.

Cláusula 104.^a

Efeitos da ilicitude

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3 por sua iniciativa ou a pedido do empregador.

2 — Da importância calculada nos termos da alínea b) do número anterior são deduzidos os seguintes valores:

Montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data de propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 105.^a

Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato sem observância de aviso prévio.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

4 — Constituem justa causa de rescisão os seguintes comportamentos da entidade empregadora, nomeadamente:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador puníveis por lei, praticados pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos;
- g) A mudança de local de trabalho em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

5 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, de acordo com as alíneas a) a g) do n.º 4 da cláusula anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

7 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 5, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

8 — A justa causa será apreciada pelo tribunal nos termos do n.º 5 da cláusula 103.^a, com as necessárias adaptações.

Cláusula 106.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 5 da cláusula 101.^a

Cláusula 107.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito a indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 109.^a

Cláusula 108.^a

Rescisão sem justa causa e com aviso prévio por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de antiguidade.

2 — O prazo de aviso prévio é de seis meses, relativamente a trabalhadores com funções de representação da empresa ou com funções directivas ou técnicas de elevada complexidade ou responsabilidade.

3 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

Cláusula 109.^a

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Cláusula 110.^a

Abandono do trabalho

1 — Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço, acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2 — Pressupõe-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 — A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador, mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 — O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

5 — A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 111.^a

Encerramento temporário e definitivo ou diminuição da laboração

1 — A empresa não pode reduzir o tempo da sua laboração normal, salvo nos casos de manifesta impossibilidade, reconhecidos como tais pelas entidades competentes.

2 — No caso de encerramento temporário ou diminuição da laboração da unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afectados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorreu a situação. Nestes casos, a empresa poderá recorrer à transferência temporária dos trabalhadores para outros locais de trabalho.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

4 — Em caso de encerramento definitivo da unidade, instalação ou serviço, a empresa terá de transferir os trabalhadores para outra ou outras unidades, instalações ou serviços, salvo se eles optarem pela indemnização prevista na cláusula 101.^a, n.º 5.

Cláusula 112.^a

Reestruturação dos serviços

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

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 101.^a, além das férias e dos subsídios de férias e de Natal, na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

Cláusula 113.^a

Formação profissional

1 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores condições que permitam a sua formação e aperfeiçoamento profissional, bem como, quando se justifique, acções de reconversão e reciclagem.

2 — Os trabalhadores terão direito a um mínimo de 12 dias úteis em cada ano para acções de reconversão e aperfeiçoamento profissional.

3 — Para efeitos das acções de formação e aperfeiçoamento profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos dos seus direitos e regalias.

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

Cláusula 114.^a

Obrigações gerais do empregador

1 — As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado no Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, e pela Lei n.º 188/99, de 11 de Agosto, e no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de Junho.

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

- Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- Integrar no conjunto das actividades da empresa, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com adopção de convenientes medidas de prevenção;
- Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- Planificar a prevenção na empresa, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos na

realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e na evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequada, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

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

Cláusula 115.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de risco grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 — Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre:

- a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e a exoneração dos trabalhadores referidos na cláusula 119.^a;
- e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e evacuação dos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores e seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e dados médicos colectivos, não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 116.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

2 — Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas no mínimo por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

5 — O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6 — A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela ordem indicada na respectiva lista.

7 — O representante dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8 — O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 117.^a

Comissão de higiene e segurança no trabalho

1 — Nas empresas com mais de 50 trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho paritária, nos termos da legislação vigente.

2 — Os representantes dos trabalhadores previstos na cláusula anterior escolherão, de entre si, com respeito pelo princípio da proporcionalidade, os respectivos membros da comissão de higiene e segurança no trabalho.

3 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

4 — As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 118.^a

Formação dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

2 — Aos trabalhadores referidos na cláusula 119.^a deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respectivas funções.

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

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1, 2 e 3, o empregador e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como às organizações representativas dos trabalhadores, no que se refere à formação dos respectivos representantes.

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

Cláusula 119.^a

Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — Para a realização das obrigações definidas neste diploma, o empregador deve garantir a organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

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

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

5 — Os trabalhadores ou serviços a que se refere o n.º 2 desta cláusula, para além das actividades inerentes às suas funções, devem:

- Ter disponíveis os resultados das avaliações de riscos especiais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- Elaborar uma lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- Assegurar a elaboração de relatórios sobre os acidentes de trabalho previstos na alínea anterior.

Cláusula 120.^a

Comunicações e participações

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, o empregador deve comunicar à Inspecção-Geral do Trabalho, nas vinte e quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 121.^a

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente e segundo as instruções transmitidas pelo empregador máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 116.^a as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- e) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

CAPÍTULO XIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 122.^a

1 — Para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, 18/98, de 28 de Abril, 142/99, de 31 de Agosto, e pelos Decretos-Leis n.ºs 70/2000, de 4 de Maio, e 230/00, de 23 de Setembro, sem prejuízo, em qualquer caso, da

garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

I) Licença por maternidade:

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dias dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 — Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivas do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no artigo 1.º

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

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

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

II) Licença por paternidade:

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 do número anterior e ressalvando o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

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

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

4 — A morte ou incapacidade física da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

III) Dispensa para consultas e amamentação:

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

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma

hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

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

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

IV) Faltas por assistência a menores:

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

V) Outros casos de assistência à família:

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança por decisão judicial.

IV) Protecção da segurança e da saúde:

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º 1 da presente cláusula, no Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e legislação complementar.

Cláusula 123.^a

Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro.

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

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços e sejam prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

Cláusula 124.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

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

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência das aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame;
- c) Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 125.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por dois elementos representantes das empresas e outros tantos do sindicato outorgante, com competência para interpretar as disposições deste CCT, nomeadamente as previstas na cláusula 5.^a

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 126.^a

Condições de trabalho para o subsector dos viveiristas

Durante a vigência do presente CCT continuam a ser aplicados ao subsector dos viveiristas os CCT para o sector da agricultura outorgados pelo SETAA.

Cláusula 127.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou de classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas empresas à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabelecem tratamento mais favorável que o do presente contrato.

Cláusula 128.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade global do presente CCT.

ANEXO I

Carreiras, acessos e enquadramentos

Técnicos agro-florestais

1 — Todo o profissional de nível técnico-profissional ou equiparado diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores de agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e agro-indústria.

1.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de técnicos agro-florestais é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de um ano, dois anos e três anos.

Técnicos bacharéis

Os técnicos bacharéis são os profissionais habilitados com curso superior, diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

Definição:

1 — Todo o técnico bacharel ou equiparado diplomado com curso superior nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas, e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção animal, produção agrícola, produção florestal e actividades.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível de responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis é feita no grau I, que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de seis meses, um ano e dois anos.

3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos técnicos bacharéis será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

3.2 — Os técnicos bacharéis devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade.

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

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

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

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de técnicos bacharéis que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade e sem prejuízo da prevalência referida no n.º 3.4.

Técnicos licenciados

1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos técnicos licenciados o diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato outorgante, no prazo de oito dias, um documento do qual constem, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, a classificação, a retribuição mensal, o horário e o local de trabalho, o período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admitir um técnico licenciado obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que o licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer técnico licenciado transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, ser-lhe-á contada para todos efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado, serão consideradas as seguintes condições:

- a) Terá um período de experiência de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tomar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental é aplicável a designação de técnico licenciado do grau I;
- d) Terminado o período experimental previsto nas alíneas a) e b), passará o técnico licenciado ao grau II.

1.6 — Os técnicos licenciados com experiência anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhe estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

2 — Definição da categoria:

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nelas desempenhadas pelos licenciados em Engenharia, não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização completa daquelas funções.

De facto, os técnicos licenciados dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirir conhecimentos mais vastos de actividade empresarial. É assim possível aos licenciados desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas e financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos técnicos licenciados:

- a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;
- b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

Profissionais de escritório

1 — Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e cursos oficiais que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

Trabalhadores da agricultura e silvicultura

1 — Condições de admissão:

Não existem quaisquer condições especiais de admissão para os trabalhadores da agricultura e silvicultura,

a não ser as exigidas neste CCT e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais nele previstas.

2 — Acesso:

Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o seu desempenho e estejam habilitados com a respectiva carreira profissional, quando tal exigida. Para este efeito, deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitarem a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais, desde que reúnam condições.

3 — Promoção:

Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, aqueles que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 17 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos como oficiais os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão.

1.3 — A comprovação do referido nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde constem o tempo de serviço prestado e a categoria profissional que detinham.

2 — Promoções:

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticante no 1.º ano após o período de aprendizagem de um ano.

2.2 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

2.3 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial, um será obrigatoriamente de 1.ª

2.4 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrarem ao seu serviço, no caso de vacatura daquele lugar.

Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 16 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exceto a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento cursos de electricista ou montador de electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado feito por engenheiro electrotécnico, devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

2 — Estágio e acesso:

2.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de aprendizagem;
- b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 anos passarão à categoria de ajudantes após dois períodos de aprendizagem;
- c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;
- d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;
- e) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos de industrial de electricista ou de montador electricista, como os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, o 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, o curso de mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Emprego e da Segurança Social serão classificados como pré-oficiais.

3 — Deontologia profissional:

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

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

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

Trabalhadores metalúrgicos

1 — Aprendizagem:

1.1 — Admissão e condições de aprendizagem:

- a) São admitidos como aprendizes jovens dos 16 aos 18 anos de idade;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial

ou particular, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional.

2.2 — Duração:

- a) O período máximo em que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;
- b) O tempo em que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;
- c) Quando cessar um contrato de trabalho com um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;
- d) Após o período máximo como praticante, os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.^a decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.^a

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial, um será obrigatoriamente de 1.^a

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.^a, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.^a que se encontrem ao seu serviço.

Trabalhadores rodoviários

1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição, será acompanhado de um ajudante de motorista.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho.

Ajudante de operador de máquinas especiais ou de máquinas pesadas ou industriais

1 — O trabalhador é promovido automaticamente à categoria que coadjuvou desde que a entidade empregadora não comunique até 15 dias antes do período de formação terminar, por forma escrita, a vontade de o não promover.

2 — Na promoção à categoria deve ter-se em atenção a experiência, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

3 — No caso de não ser promovido, o trabalhador tem, pelo menos, direito a reocupar o anterior posto de trabalho.

ANEXO II

Categorias profissionais

Técnico agro-florestal do grau 1. — Executa trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

Técnico agro-florestal do grau II. — Executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com o apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

Técnico agro-florestal do grau III. — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

Ajudante de construção civil. — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha em obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Ajudante de operador de máquinas especiais. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais. — É o trabalhador que em período de formação coadjuva o operador de máquinas pesadas ou industriais. Os ajudantes serão promovidos após 12 meses de permanência na categoria.

Aprendiz. — É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico, electricista ou de construção civil.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Capataz. — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar por determinado número de trabalhadores e executar também tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige, sendo de 1.^a e de 2.^a

Carpinteiro. — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que organiza e controla acções sob a orientação de superiores hierárquicos de determinado serviço da empresa.

Director. — É o trabalhador que, preferencialmente com habilitações técnicas (licenciatura ou bacharelato), estuda, planifica, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, nas actividades da empresa, e exerce funções tais como: colaborar na defi-

nição da política e objectivos da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra e dos equipamentos, materiais e instalações que orienta; dirige e fiscaliza a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, os orçamentos aprovados e a política e adapta as normas e regulamentos prescritos; cria e monta uma estrutura que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz.

Encarregado geral. — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras, sendo de 1.^a, 2.^a e 3.^a

Emetrador ou ajuntador. — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois de aquela cortada ou extraída.

Empadador ou armador de vinha. — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, abicando-as.

Técnicos bacharéis

Grau I:

- a) Aplica, no quadro da empresa ou no âmbito da sua área de influência, os seus conhecimentos técnico-científicos, em ordem à obtenção de bens económicos;
- b) Faz executar, sob a orientação de outro profissional técnico ou da entidade patronal, os programas de produção estabelecidos para a empresa;
- c) Organiza as equipas de trabalho, dá-lhes instruções sobre o modo de execução das tarefas, escolhe as técnicas culturais e processos tecnológicos empregues e exerce o controlo da qualidade e produtividade do trabalho produzido ao longo do processo produtivo;
- d) Vela pela disciplina do trabalho dos seus subordinados, pela conservação do equipamento afecto à produção e pelo bom aproveitamento dos recursos físicos, técnicos e biológicos.

Grau II:

- a) Vela pela aplicação das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho e prevenção de acidentes;
- b) Julga a cada momento as condições climáticas e sanitárias gerais e, em conformidade, determina a oportunidade de execução dos trabalhos com vista ao êxito da sua realização e à prevenção de acidentes de trabalho e doenças que ponham em risco a sobrevivência, total ou parcial, do capital biológico que é objecto de exploração pela empresa e decide da aplicação de tratamentos curativos e preventivos susceptíveis de minimizar os danos;

- c) Decide sobre a propriedade de execução dos trabalhos e mobiliza os meios técnicos e humanos indispensáveis e propõe, quando necessário, o recrutamento e o despedimento de pessoal eventual;
- d) Executa estudos e projectos destinados a melhorar as estruturas produtivas e os sistemas de produção que não exijam especialização nem larga experiência acumulada.

Grau III:

- a) Concebe e formula planos anuais e plurianuais de produção, estrutura o aparelho produtivo e combina os factores produtivos necessários à obtenção da produção ou produções objecto da empresa;
- b) Concebe projectos de investimento e realiza os respectivos estudos da viabilidade do empreendimento e sua rentabilidade;
- c) Orienta outros profissionais bacharéis ou outros quadros técnicos superiores e, neste caso, responde perante a entidade patronal pelos resultados alcançados;
- d) Emite parecer em questão de recrutamento de pessoal, de avaliação das qualidades profissionais dos seus subordinados, de promoção e de licenciamento dos trabalhadores.

Grau IV:

- a) Realiza estudos, requerendo elevada especialização e experiência profissional no campo da produção, em vista ao melhoramento das estruturas produtivas e ou a introdução de inovações organizacionais, técnicas e tecnologias susceptíveis de contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos existentes;
- b) Gere os *stocks* de factores de produção, elabora o programa de aprovisionamentos, define as especificações, escolhe as características dos biótipos vegetais e ou animais e promove as transacções com firmas fornecedoras e transportadoras;
- c) Dá parecer à entidade patronal sobre planos de reestruturação empresarial sobre a aquisição do tipo de equipamento mais apropriado à peculiaridade da empresa ou estabelecimento e às especialidades das produções e avalia as propostas orçamentais dos investimentos projectados;
- d) Representa a entidade patronal nos contactos correntes com organismos oficiais e profissionais e com parceiros económicos relacionados com a empresa;
- e) Estuda a evolução dos mercados e indica a oportunidade das vendas, as quantidades, a tipificação dos produtos e preços e negocia com os agentes comerciais em representação da entidade patronal.

Enxertador. — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

Espalhador de química. — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando, quando necessário, pulverizadores manuais ou mecanizados,

cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

Escriturário:

- a) Executa várias tarefas que variam consoante a importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas; atende os candidatos a vagas existentes e informa-os das condições de 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, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório;
- b) Para além da totalidade ou parte das tarefas da alínea a), pode verificar e registar a assiduidade dos trabalhadores, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Auxiliar administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo necessárias ao funcionamento do escritório, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, estabelecimento de ligações telefónicas, envio, recepção, distribuição e entrega de correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo. Recebe, anuncia e presta informações a visitantes, podendo, quando necessário, executar trabalhos de dactilografia e outros afins. Presta serviços correlativos ao funcionamento do escritório.

Estagiário (escritório). — É o trabalhador que auxilia o escriturário e prepara-se para essa função.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações de simples reparação. Controla as existências, faz aquisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

Gadanhador. — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

Técnico licenciado

Grau I:

Esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções sus-

ceptíveis de ser desempenhadas é enquadrável entre as seguintes:

- a) De uma forma geral, prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instruções complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;
- b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;
- c) Os problemas ou tarefas que lhes são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Grau II:

Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;
- b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para níveis competentes da decisão quando tenham implicações ao nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no interior.

Grau III:

Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõem de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à poli-

tica do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidades;

- b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem licenciados de qualificação superior ou igual à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

Limpar de árvores ou esgalhador. — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande e médio porte, nomeadamente de ramos e arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

Mecânico desmanchador. — É o trabalhador que detecta as avarias, substitui peças e órgãos e executa pequenas reparações.

Mecânico qualificado. — É o trabalhador que repara diversos tipos de equipamentos ou órgãos mecânicos destinados a qualquer tipo de máquinas.

Motorista (pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados e ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsabilmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado e pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motoserrista. — É o trabalhador que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

Oficial de construção civil. — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos e executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema desenhado, interpreta o desenho.

Oficial electricista. — É o trabalhador que executa os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial metalúrgico. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina monta e desmonta os órgãos de automóveis ou outras viaturas e motores, bem como toda a gama de alfaías agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica, incluindo os de soldadura.

Operador de informática. — É o trabalhador que prepara o computador para a execução de programas; opera e controla o computador; promove a optimização do funcionamento, alterando, eventualmente, a prioridade de execução dos programas ou o carregamento dos mesmos face às participações inicialmente previstas ou ao número de trabalhos em execução simultânea; altera eventualmente a prioridade de saída de resultados e orienta o trabalho dos operadores de periféricos; assegura a manutenção do sistema em funcionamento constante, o cumprimento dos prazos de execução e os contactos com os utilizadores do sistema; interpreta os manuais de utilização de programas e de exploração de sistemas; selecciona programas para execução e utiliza a linguagem de controlo do sistema operativo.

Operador de máquinas especiais. — É o trabalhador que conduz, manobra, opera e assegura a manutenção de máquinas multifunções (*harvesters*) e detecta avarias para as quais se encontra devidamente habilitado.

Operador de máquinas pesadas ou industriais. — É o trabalhador que conduz, manobra e assegura a manutenção de máquinas pesadas, tais como máquinas de terraplanagem florestais (por exemplo, *skidders* e *forwarders*), para as quais se encontra devidamente habilitado.

Pintor. — É o trabalhador que prepara superfícies a pintar, lixando, betumando e aplicando primários ou isolamentos; prepara, ensaia e afina cores; procede à pintura ou outros revestimentos das superfícies, utilizando os meios mais adequados.

Podador. — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e o rejuvenescimento das plantas agrícolas inerentes ao bom funcionamento da mesma, que não requeiram especialização, não possam ser enquadradas em qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam dispêndio de esforço físico.

Porta-miras. — É o trabalhador que realiza a execução de trabalhos de um topógrafo, segundo as suas instruções, no transporte ou colocação dos aparelhos ópticos

a utilizar, fixando e posicionando determinados alvos; transporta o equipamento necessário.

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

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que assegura a rotina diária do serviço; prepara os processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; coordena a marcação de entrevistas e reuniões; recebe, anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens; toma as providências necessárias para a realização de reuniões de trabalho; secretaria reuniões, elaborando a minuta da respectiva acta; submete a correspondência a despacho e assinatura; efectua o resumo de documentos com vista a facilitar a sua apreciação; faz traduções; redige, dactilografa e arquiva correspondência e outros documentos; faz marcações de viagens e assegura transportes e alojamentos.

Tirador de cortiça amadia ou empilhador. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

Tirador de cortiça falca. — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

Trabalhador agrícola especializado. — É o trabalhador agrícola que, por experiência ou em consequência de formação profissional adequada, está habilitado a exercer actividade especializada.

Trabalhador agrícola ou florestal. — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agrícola e silvícola e dos serviços relacionados com a exploração, as tarefas agrícolas e florestais inerentes ao bom funcionamento da mesma que não requeiram especialização, não possam ser enquadradas em qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam dispêndio de esforço físico.

Trabalhador de descasque de madeiras. — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

Tractorista. — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaías, cuidando da sua manutenção, e para a condução dos quais se encontra habilitado com a carta de condução.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais e enquadramento	Remunerações mínimas mensais	
		Escudos	Euros
I	Director Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	220 300	1 099
II	Técnico agro-florestal de grau IV Técnico licenciado ou bacharel de grau III	207 650	1 036

Níveis	Categorias profissionais e enquadramento	Remunerações mínimas mensais	
		Escudos	Euros
III	Chefe de serviços Técnico licenciado ou bacharel de grau II	195 300	975
IV	Encarregado geral Operador de informática Secretário(a) de direcção Técnico agro-florestal de grau III Técnico licenciado de grau I	157 900	788
V	Encarregado de 1. ^a Técnico agro-florestal de grau II Técnico bacharel de grau I	139 300	695
VI	Caixa Encarregado de 2. ^a Mecânico qualificado Operador de máquinas especiais Primeiro-escriturário Técnico agro-florestal de grau I	116 750	583
VII	Encarregado de 3. ^a Oficial electricista de 1. ^a Oficial metalúrgico de 1. ^a Mecânico desmanchador Segundo-escriturário	110 900	554
VIII	Ajudante de operador de máquinas especiais Motorista de pesados acima de 19 t Oficial de construção civil de 1. ^a Oficial electricista de 2. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Operador de máquinas pesadas ou industriais Terceiro-escriturário	102 100	510
IX	Capataz de 1. ^a Motorista de pesados até 19 t Motosserrista Oficial de construção civil de 2. ^a Pré-oficial electricista	97 250	486
X	Auxiliar administrativo Enxertador Podador Tractorista Tirador de cortiça amadia ou empilhador Trabalhador agrícola especializado	91 300	456
XI	Ajudante de mecânico Ajudante de operador de máquinas pesadas ou industriais Capataz de 2. ^a Carpinteiro Emetador ou ajuntador Empador ou armador de vinhas Espalhador de química Estagiário do 2.º ano (escritório) Gadanhador Limpador de árvores ou esgalhador Motorista de ligeiros Porta-miras Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeira Pintor	85 300	426
XII	Ajudante de construção civil Ajudante de electricista Ajudante de motorista Estagiário do 1.º ano (escritório) Ferramenteiro Trabalhador agrícola ou florestal	74 700	373
XIII	Aprendiz	68 200	341

ANEXO IV
Remunerações diárias — Trabalho sazonal

Níveis	Categorias profissionais	Tabela diária	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total a receber por dia
VI	Operador de máquinas especiais	5 389\$00	613\$00	613\$00	613\$00	7 228\$00
VIII	Operador de máquinas pesadas/industriais Oficial de construção civil de 1. ^a	4 713\$00	536\$00	536\$00	536\$00	6 321\$00
IX	Motosserrista Oficial de construção civil de 2. ^a	4 489\$00	511\$00	511\$00	511\$00	6 022\$00
X	Enxertador Podador Tirador de cortiça amadia Trabalhador agrícola especializado Tractorista	4 214\$00	479\$00	479\$00	479\$00	5 651\$00
XI	Carpinteiro Emetrador ou ajudador Empador ou armador de vinha Espalhador de química Limpador de árvores ou esgalhador Tirador de cortiça falca Trabalhador de descasque de madeira Pintor	3 937\$00	448\$00	448\$00	448\$00	5 281\$00
XII	Ajudante de construção civil Ferramenteiro Trabalhador agrícola	3 448\$00	392\$00	392\$00	392\$00	4 624\$00

Lisboa, 31 de Maio de 2001.

Pela ANEFA — Associação Nacional de Empresas Florestais Agrícolas e do Ambiente:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicado da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 22 de Junho de 2001.

Depositado em 27 de Junho de 2001, a fl. 121 do livro n.º 9, com o n.º 208/2001, nos termos do artigo 24.º-C do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carne de Aves e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Alteração salarial e outras.

O CCT para os centros de abate de aves publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, e última revisão no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de Julho de 2000, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

2 — A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001 e vigorarão por um período efectivo de 12 meses.

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

5 — Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário terão direito a um abono mensal para falhas no valor de 3050\$.

Cláusula 37.^a

Diuturnidades

1 — A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de 3050\$ por cada cinco

anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 41.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a):

Pequeno-almoço — 460\$;
Diária completa — 6250\$;
Almoço ou jantar — 1950\$;
Dormida com pequeno-almoço — 3650\$;
Ceia — 1000\$;

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

Cláusula 41.^a-A

Subsídio de frio

1 — Os trabalhadores que predominantemente exercam a sua actividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de 3850\$ mensais.

2 — O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos, a remuneração mensal.

Cláusula 85.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 650\$ por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina.

Cláusula 99.^a

Pagamento de retroactivos

Os retroactivos serão liquidados até 30 de Julho de 2001.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupos	Categoria	Remunerações
I	Encarregado de matadouro	103 500\$00
II	Caixeiro-encarregado ou chefe secção ... Encarregado de expedição	92 200\$00
	Encarregado de manutenção	
	Inspector de vendas	

Grupos	Categoria	Remunerações
III	Motorista de pesados	89 100\$00
IV	Aproveitador de subprodutos	82 500\$00
	Caixeiro de praça	
	Caixeiro-viajante	
	Caixeiro de 1. ^a	
	Fogoeiro	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	
	Motorista de ligeiros	
	Oficial electricista	
	Pendurador	75 400\$00
	Serralheiro civil de 1. ^a	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	
V	Ajudante de motorista/distribuidor	
	Apontador	
	Caixeiro de 2. ^a	
	Expedidor	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	
	Pedreiro	72 900\$00
	Serralheiro civil de 2. ^a	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	
	Telefonista de 1. ^a	
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação. Manipulador	70 900\$00
	Telefonista de 2. ^a	
VII	Caixeiro de 3. ^a	68 200\$00
	Empregado de refeitório	
	Guarda	
	Mecânico de automóveis de 3. ^a	
	Pré-oficial electricista do 2. ^o periodo	
	Serralheiro civil de 3. ^a	
	Serralheiro mecânico de 3. ^a	67 200\$00
	Servente de pedreiro	
VIII	Ajudante de fogoeiro	
	Ajudante de mecânico de automóveis ...	
	Ajudante de serralheiro mecânico	
	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano	
	Pré-oficial electricista do 1. ^o periodo	67 200\$00
	Trabalhador da apanha	
IX	Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano	
	Praticante	
	Servente de limpeza	

Lisboa, 12 de Março de 2001.

Pela ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinho Almeida Dias.

Pelo Sindicato do Norte dos Trabalhadores em Carnes:

Agostinho Almeida Dias.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Portugal Telecom e Empresas Participadas:

Agostinho Almeida Dias.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

Agostinho Almeida Dias.

Entrado em 18 de Junho de 2001.

Depositado em 27 de Junho de 2001, a fl. 121 do livro n.º 9, com o n.º 209/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ASCOOP — Assoc. das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as adegas e as uniões filiadas na associação patronal ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas filados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — As tabelas salariais e demais cláusulas pecuniárias serão revistas anualmente, com excepção da tabela salarial e cláusulas pecuniárias referentes ao ano 2000, cuja actualização, embora produzindo efeitos desde 1 de Janeiro de 2000, será feita conjuntamente com actualização da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária para o ano 2001, produzindo esta efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 15.^a

Turnos

1 — Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 6700\$ mensais, desde 1 de Janeiro de 2000 até 31 de Dezembro de 2000, e no valor de 7050\$, a partir de 1 de Janeiro de 2001.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 26.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento terão direito a um abono mensal para falhas no valor de 4600\$, desde 1 Janeiro de 2000 até 31 de Dezembro de 2000, e no valor de 4850\$, a

partir de 1 de Janeiro de 2001, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 26.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário de refeição por cada dia efectivo de trabalho de 475\$, desde 1 de Janeiro de 2000 até 31 de Dezembro de 2000, e de 500\$ a partir de 1 de Janeiro de 2001.

Cláusula 38.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, nomeadamente rol de testemunhas; este prazo terá início três dias após a data constante do registo postal.

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A — Trabalhadores de armazém

Categorias e definição

.....

Chefe de enchimento. — Coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento da linha de enchimento; vigia o funcionamento da linha; verifica pressões, temperaturas e ritmos; supervisiona o operador de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento ao programa de enchimento; elabora escalas rotativas do pessoal; autoriza dispensas de acordo com as necessidades da linha de enchimento; avalia as necessidades de materiais e preenche as requisições; elabora mapas de controlo de produção.

.....

Engarrafadeira. —(Eliminar.)

Operador de enchimento/engarrafador. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos de modo a preparar o funcionamento da enchedora e rotuladora; regula e ajusta os bicos da enchedora de acordo com as garrafas ou outras embalagens a encher; vigia o processo de transporte entre as várias operações de modo a não provocar encrascamento nas máquinas, retira da linha as garrafas com deficiências, cheias ou vazias, abastece a máquina com rolhas, cápsulas, cola e rótulos ou outros acessórios de acordo com o processo de enchimento.

Preparador de vinhos/vinagres/licores. — Prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas: procede à trasfega do vinho e enche vasilhame através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, pesando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com as características requeridas; efectua «lotes» de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo às ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se certificar das quantidades de vinho transfegadas; colhe amostras dos diferentes lotes e enviadas à sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas «a prova» e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

Grupo H —Serviços administrativos e auxiliares

Categorias e definição

Assistente administrativo. — É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda coordenar funcionalmente profissionais menos qualificados.

Dactilógrafo. —(Eliminar.)

Operador de computador. — É o trabalhador que assegura e controla a execução dos trabalhos em computador, segundo o manual de operações. Procede à execução das tarefas de acordo com o plano estabelecido, controlando periféricos, tais como impressoras, leitores, etc., preparando suportes de apoio e atendendo as mensagens do computador. Assina e estabelece uma relação de todas as anomalias ou incidentes no equipamento. Pode executar os trabalhos preparatórios com vista ao tratamento das diferentes tarefas em computador, pro-

gramas utilitários de ordenação de ficheiros, etc. Pode preparar os ficheiros de entrada a utilizar no tratamento das diferentes tarefas em computador, programas utilitários de ordenação de ficheiros, etc. Pode preparar os ficheiros de entrada a utilizar nos processamentos, bem como os impressos necessários e suportes disponíveis — bandas ou discos — para gravação das saídas.

Operador de máquinas de contabilidade. —(Eliminar.)

Operador mecanográfico. —(Eliminar.)

Perfurador-verificador. —(Eliminar.)

Nota. — A criação e eliminação de categorias profissionais ora realizada produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

ANEXO II

Condições de admissão — Quadros e acessos

Trabalhadores de armazém

3 — Acesso:

3.4 — O operador de enchimento/engarrafador terá um período de adaptação de seis meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do n.º 3.2.

Nota. — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estiverem classificados com a categoria de engarrafador serão reclassificados em operador de enchimento/engarrafador.

Trabalhadores de escritório e correlativos

3 — Acesso:

3.3 — Os operadores de computador de 2.ª, logo que completem quatro anos de antiguidade na categoria, serão promovidos a operadores de computador de 1.ª

Nota. — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT estiverem classificados na categoria de dactilógrafo serão reclassificados em escriturário ou operador de computador, respeitando as condições de acesso a que já tinham direito, sem prejuízo de poderem continuar adstritos ao seu serviço próprio.

3.6 — Os contínuos de 2.ª, logo que completem dois anos de antiguidade na categoria, serão promovidos a contínuos de 1.ª

Nota. — A alteração ora realizada nas condições de admissão produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

ANEXO III

Retribuições mínimas

Tabela salarial referente ao ano 2000

Para vigorar desde 1 de Janeiro de 2000 até 31 de Dezembro de 2000 são aprovadas as seguintes tabelas salariais:

TABELA A

Serviços administrativos e auxiliares

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Analista de sistemas Chefe de serviços Chefe de escritórios Director de serviços	142 900\$00
II	Chefe de departamento e chefe de divisão Contabilista ou técnico de contas Tesoureiro	136 200\$00
III	Chefe de secção Programador Chefe de vendas	115 400\$00
IV	Assistente administrativo (*) Secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras	107 100\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador computador de 1. ^a (*) Promotor de vendas Vendedor	103 400\$00
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2. ^a (*) Cobrador	97 600\$00
VII	Telefonista de 1. ^a	87 200\$00
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo de 1. ^a Porteiro Guarda Estagiário	80 400\$00
IX	Servente de limpeza Contínuo de 2. ^a	70 200\$00

(*) Categorias novas.

Nota. – Eliminado o nível x da tabela A de remunerações mínimas mensais.

TABELA B

Produção e outros

Graus	Categorias profissionais	Remunerações
A	Analista principal Engenheiro técnico agrícola	122 900\$00

Graus	Categorias profissionais	Remunerações
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	114 100\$00
C	Caixeiro-chefe de secção Encarregado de fogueiro Mestre de oficina	110 300\$00
D	Engenheiro técnico agrícola estagiário	106 400\$00
E	Adeguero Ajudante de controlador de qualidade ... Analista químico Chefe de enchimento (*) Encarregado de armazém Encarregado de tanoaria Fogueiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro	99 900\$00
F	Motorista de pesados	91 400\$00
G	Ajudante de encarregado de armazém ... Ajudante de encarregado de tanoaria Ajudante de adeguero Fogueiro de 2. ^a	91 300\$00
H	Analista químico estagiário Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis ou balseiros Destilador Fiel de armazém Fogueiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	84 500\$00
I	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores (*)	82 200\$00
J	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador de 3. ^o ano Distribuidor Profissional de armazém (a) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2. ^a Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	80 500\$00
L	Caixeiro-ajudante Chegador de 2. ^o ano Operador de enchimento/engarrafador (*)	72 000\$00
M	Chegador de 1. ^o ano Profissional de armazém (adaptação)	69 800\$00
N	Operador de linha/engarrafador (adaptação) Mecânico praticante (tanoaria)	68 300\$00

(*) Novas categorias profissionais.

(a) O profissional de armazém, quando no exercício de funções de destilador, vencerá pelo grupo H.

Nota. – Eliminado o nível O da tabela B de remunerações mínimas mensais.

Tabela salarial referente ao ano 2001

Para vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2001, são aprovadas as seguintes tabelas salariais:

TABELA A

Serviços administrativos e auxiliares

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Analista de sistemas Chefe de serviços Chefe de escritórios Director de serviços	148 300\$00 € 739,717
II	Chefe de departamento e chefe de divisão Tesoureiro Contabilista ou técnico de contas	141 400\$00 € 705,300
III	Chefe de secção Programador Chefe de vendas	119 200\$00 € 597,559
IV	Assistente administrativo e secretário de direcção Correspondente em línguas estrangeiras	111 200\$00 € 554,663
V	Primeiro-escriturário Caixa Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Operador computador de 1. ^a Promotor de vendas Vendedor	107 300\$00 € 535,210
VI	Segundo-escriturário Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2. ^a Cobrador	101 300\$00 € 505,282
VII	Telefonista de 1. ^a	90 650\$00 € 452,160
VIII	Telefonista de 2. ^a Contínuo de 1. ^a Porteiro Guarda Estagiário	83 850\$00 € 418,242
IX	Servente de limpeza Contínuo de 2. ^a	73 650\$00 € 367,364

TABELA B

Produção e outros

Graus	Categorias profissionais	Remunerações
A	Analista principal Engenheiro técnico agrário	127 600\$00 € 636,466
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	118 400\$00 € 590,576
C	Caixeiro-chefe de secção Encarregado de fogueiro Mestre de oficina	114 500\$00 € 517,123
D	Engenheiro técnico agrário estagiário	110 400\$00 € 550,672

Graus	Categorias profissionais	Remunerações
E	Adeguero Ajudante de controlador de qualidade ... Analista químico Chefe de enchimento Encarregado de armazém Encarregado de tanoaria Foguetiro de 1. ^a Oficial electricista Serralheiro	103 700\$00 € 517,253
F	Motorista de pesados	94 900\$00 € 473,359
G	Ajudante de encarregado de armazém ... Ajudante de encarregado de tanoaria Ajudante de adeguero Foguetiro de 2. ^a	94 800\$00 € 472,860
H	Analista químico estagiário Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis ou balseiros Destilador Fiel de armazém Foguetiro de 3. ^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos	87 950\$00 € 438,692
I	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	85 650\$00 € 427,220
J	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2. ^a Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	83 950\$00 € 418,740
L	Caixeiro-ajudante Chegador de 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador ...	75 450\$00 € 376,343
M	Chegador de 1.º ano Profissional de armazém (adaptação)	73 250\$00 € 365,369
N	Operador de linha/engarrafador (adaptação) Mecânico praticante (tanoaria)	71 750\$00 € 357,750

Nota. – As demais matérias não objecto de revisão mantêm-se com a redacção em vigor.

Porto, 18 de Maio de 2001.

Pela ASCOOP — Associação das Adeias Cooperativas do Centro e Sul de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:
António Fernando Rodrigues.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Foguetiros, Energia e Indústrias Transformadoras:
António Fernando Rodrigues.

Entrado em 19 de Junho de 2001.

Depositado em 27 de Junho de 2001, a fl. 120 do livro n.º 9, com o n.º 207/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (produção e funções auxiliares) — Alteração salarial e outra.

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1 — Todos os trabalhadores terão o direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 980\$ por dia de trabalho efectivo.

2 —

3 —

Cláusula 76.^a

1 — As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2001, bem como o disposto nas cláusulas 12.^a, 15.^a e no n.º 1 da cláusula 68.^a

2 — Mantém-se em vigor todas as disposições do CCT que não foram objecto da presente revisão.

ANEXO II

Tabelas salariais

Remunerações mínimas

Nível	Remuneração
I	145 000\$00
II	131 400\$00
III	121 800\$00
IV	115 800\$00
V	109 000\$00
VI	105 100\$00
VII	(a) 101 600\$00
VIII	97 350\$00
IX	83 650\$00
X	69 000\$00
XI	67 000\$00
XII	63 300\$00
XIII	54 300\$00

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

Nota. — O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem remuneração mais elevada.

Porto, 29 de Maio de 2001.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química e Ind. Diversas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 26 de Junho de 2001.

Depositado em 27 de Junho de 2001, a fl. 121 do livro n.º 9, com o registo n.º 210/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Pescado e a FEPCEQ — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Comerciantes de Pescado e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência do contrato

.....

2 — A tabela de remunerações mínimas e demais cláusulas de carácter pecuniário produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2001.

.....

Cláusula 31.^a

Retribuições mínimas mensais

.....

8 — A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão atribuídas diuturnidades de 3500\$ (€ 17,46) de três em três anos, até ao limite de cinco, aplicáveis às categorias ou classes será acesso automático, de acordo com as suas antiguidades.

.....

Cláusula 35.^a

Deslocações

.....

2 —

- a) Pequeno-almoço — 470\$ (€ 2,34);
- b) Almoço ou jantar — 1560\$ (€ 7,78);
- c) Ceia — 730\$ (€ 3,64);

.....

.....

5 — Para a realização das despesas mencionadas no n.º 2, a entidade patronal obriga-se a conceder ao trabalhador um adiantamento diário mínimo de 7000\$ (€ 34,92).

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (escudos)	Remunerações (euros)
1	Chefe de escritório Director de serviços	115 800\$00	577,61

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (escudos)	Remunerações (euros)
2	Analista de sistema Chefe de departamento de divisão ou de serviços Contabilista Tesoureiro	107 800\$00	537,70
3	Chefe de secção Chefe de vendas Guarda-livros Programador	100 300\$00	500,29
4	Assistente administrativo Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado geral Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras Inspector de vendas Secretário de direcção	95 000\$00	473,86
5	Assistente de <i>marketing</i> Caixa Caixeiro encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Encarregado de loja Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Operador de máquinas contabilidade com mais de três anos Promotor de vendas Prospector de vendas Vendedor (a)	89 300\$00	445,43
6	Caixeiro de 1. ^a Comprador de peixe Electricista com mais de seis anos Encarregado Fiel de armazém Maquinista com mais de seis anos Mecânico de auto Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de seis anos Motorista de pesados	83 800\$00	417,99
7	Apontador Cobrador Conferente Distribuidor Escriturário de 2. ^a Operador de máquinas contabilidade com menos de três anos Recepcionista	81 200\$00	405,02
8	Caixeiro de 2. ^a Electricista com mais de três e menos de seis anos Escriturário de 3. ^a Maquinista com mais de três e menos de seis anos Mecânico de frio ou ar condicionado com mais de três e menos de seis anos Motorista de ligeiros Operador de máquinas Telefonista Vendedor (b)	80 800\$00	403,03

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (escudos)	Remunerações (euros)
9	Ajudante de motorista Caixa de balcão Contínuo do 2.º ano Electricista com menos de três anos Empregado de armazém Guarda Manipulador Maquinista com menos de três anos Mecânico de frio ou ar condicionado com menos de três anos Porteiro Repositor	76 700\$00	382,58
10	Amanhador Dactilógrafo do 2.º ano Embalador Estagiário do 2.º ano Servente	71 600\$00	357,14
11	Caixeiro ajudante do 2.º ano Contínuo 1.º ano Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Paquete 2.º ano Trabalhador de limpeza	67 000\$00	334,19
12	Aprendiz Caixeiro estagiário Paquete estagiário Praticante	55 900\$00	278,83

(a) Aos vendedores que não aufriram comissões será assegurada a remuneração mínima mensal acima mencionada.

(b) Para os vendedores cuja retribuição seja composta por uma parte fixa e outra variável, a parte fixa não poderá ser inferior à acima referida.

ANEXO III

1 — Os caixas e cobradores terão direito a um abono mensal para falhas de 5200\$ (€ 25,94).

2 — Os trabalhadores que fazem regularmente recebimentos terão direito a 3500\$ (€ 17,46) mensais de abono para falhas.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções em câmaras frigoríficas ou que habitualmente ali se desloquem têm direito a um subsídio mensal no valor de 5200\$ (€ 25,94).

.....

Lisboa, 21 de Maio de 2001.

Pela Associação dos Comerciantes de Pescado:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga, ora denominado Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

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

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

Entrado em 26 de Junho de 2001.

Depositado em 28 de Junho de 2001, a fl. 121 do livro n.º 9, com o n.º 211/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519/C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 24.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 700\$ (€3,49) por cada dia de trabalho.

2 —
3 —
4 —
5 —
.....

Cláusula 49.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua

orientação, acrescida de 5% sobre esta última remuneração não podendo este acréscimo ser inferior a 7500\$ (€37,41).

2 —
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
.....

Cláusula 6.^a

Seguro do pessoal deslocado

1 — Nas grandes deslocções as empresas deverão segurar os trabalhadores durante o período de deslocção contra os riscos de acidente de trabalho nos termos da lei e deverão ainda efectuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente de valor nunca inferior a 8000 contos (€39 903,83).

2 —

ANEXO I

I — Remunerações mínimas

Grau	Tabela I		Tabela II	
	Escudos	Euros	Escudos	Euros
0	169 400	844,96	176 000	877,88
1	145 700	726,75	151 200	754,18
2	127 500	635,97	132 900	662,90
3	123 000	613,52	128 900	642,95
4	112 600	561,65	117 400	585,59
5	108 400	540,70	113 400	565,64
6	98 900	493,31	105 300	525,23
7	95 900	478,35	100 800	502,79
8	90 800	452,91	95 600	476,85
9	85 300	425,47	89 200	444,93
10	80 100	399,54	84 000	418,99
11	76 000	379,09	79 000	394,05
12	74 100	369,61	77 000	384,07
13	72 800	363,12	74 900	373,60
14	67 000	334,19	67 000	334,19
15	67 000	334,19	67 000	334,19
16	51 900	258,88	51 900	258,88
17	51 900	258,88	51 900	258,88
18	51 900	258,88	51 900	258,88
19	51 900	258,88	51 900	258,88
20	51 900	258,88	51 900	258,88

Remuneração média mensal: 89 836\$ (€448,10).

II — Critério diferenciador das tabelas salariais

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual global seja inferior a 113 000 contos, deduzidos os impostos e taxas que não incidam sobre as margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

- 2 —
 3 —
 4 —
 5 —

III — Produção de efeitos

As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2001.

Lisboa, 17 de Abril de 2001.

Pela FENAME — Federação Nacional do Metal:
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos de Trabalhadores de Serviços:
António Matos Cordeiro.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas:
António Matos Cordeiro.

Pelo SINEL — Sindicato Nacional da Energia:
António Matos Cordeiro.

Declaração

Para efeitos de depósito no Ministério do Trabalho do texto do acordo de revisão do CCT celebrado entre a FENAME — Federação Nacional do Metal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, a FENAME representa as seguintes associações patronais:

Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;
 Associação das Indústrias Marítimas;
 Associação Industrial do Minho.

Lisboa, 17 de Abril de 2001. — O Presidente da Direcção, *José de Oliveira Guia.*

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT.

Entrado em 19 de Junho de 2001.

Depositado em 25 de Junho de 2001, a fl. 120 do livro n.º 9, com o registo n.º 204/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios e outros.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1 —
 2 —
 3 — A tabela salarial, enquadramento e clausulado de expressão pecuniária serão revistos anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2001.
 4 —
 5 —
 6 —
 7 —
 8 —
 9 —

ANEXO III

Enquadramento e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações
1	228 000\$00
2	201 500\$00
3	171 400\$00
4	152 400\$00
5	131 800\$00
6	116 300\$00
7	108 400\$00
8	101 200\$00
9	95 400\$00
10	92 200\$00
11	89 900\$00
12	84 900\$00
13	81 700\$00
14	79 000\$00
15	75 100\$00
16	71 100\$00
17	69 200\$00
18	388\$00/hora

ANEXO IV

Valores das refeições

(n.º 4 da cláusula 35.ª)

Pequeno-almoço — 395\$;
Almoço — 1 750\$;
Jantar — 1 750\$;
Ceia — 395\$.

ANEXO V

Tipos de faltas

(n.º 2 da cláusula 43.ª)

Motivo= tempo= documento

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f) Parto (esposa ou companheira) e nado-morto=
= 5 dias úteis, seguidos ou interpolados= cer-
tidão de nascimento ou equivalente;
- g)
- h)
- i)
- j)
- k)
- l)
- m)

Aveiro, 17 de Abril de 2001.

Pela LACTICOOP — União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro
e Mondego, U. C. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lactínios:

José Luis Alves Portela.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do
Centro/STTRUC:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 21 de Junho de 2001.

Depositado em 25 de Junho de 2001, a fl. 120 do
livro n.º 9, com o registo n.º 206/2001, nos termos do
artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redac-
ção actual.

AE entre a SSGP — Vidro Automóvel, S. A., e a
Feder. dos Sind. das Ind. de Cerâmica, Cimento
e Vidro de Portugal — Alteração salarial e outras.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito pessoal

O presente AE obriga, por um lado, a SSGP — Vidro
Automóvel, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu
serviço representados pelas associações sindicais signa-
tárias, qualquer que seja o seu local de trabalho.

Cláusula 2.ª

Âmbito temporal

1 —

2 —

3 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos
da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho
e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais
e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos
a partir de 1 de Janeiro de 2001.

Cláusula 21.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm
direito a um abono mensal para falhas de 11 561\$
enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono
devido também com os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 23.ª

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores da SSGP terão direito a um
prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos — 5512\$;
De 10 a 14 anos — 9914\$;
De 15 a 19 anos — 11 748\$;
De 20 a 24 anos — 14 680\$;
De 25 a 29 anos — 17 616\$;
Mais de 30 anos — 21 285\$.

.....

Cláusula 24.ª

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

.....

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 aplica-se integral-
mente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo
ainda lugar ao pagamento de uma verba de 8801\$ a
todos os trabalhadores que prestem serviço em:

1 de Janeiro — das 0 às 8 horas;
24 de Dezembro — das 16 às 24 horas;
25 de Dezembro — das 0 às 8 horas;
31 de Dezembro — das 16 às 24 horas.

Cláusula 26.ª

Remuneração de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rota-
tivos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal
no valor correspondente a 24% do vencimento base
do grupo H.

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rota-
tivos, folga alternada e três turnos rotativos folga fixa
ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor
correspondente a 19% do vencimento base do grupo H.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga
fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal

no valor correspondente a 14% do vencimento base do grupo H.

10 — Os trabalhadores que laborem em regime de três turnos/quatro equipas terão direito a um subsídio no valor de 1000\$ por cada sábado ou domingo de presença, pagável em Julho e Janeiro.

Cláusula 29.^a

Subsídio de prevenção

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

5371\$ por cada dia de prevenção em dia de descanso ou feriado;
3112\$ por cada dia de prevenção em dia de trabalho normal.

Cláusula 34.^a

Regime das grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a)
b) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de 1075\$, a ser pago antes da partida.
Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de 2151\$, a ser pago antes da partida.

Cláusula 38.^a

Marcação do período de férias

9 — Para os trabalhadores do regime de turno a marcação de férias far-se-á nas seguintes condições:

15 dias úteis serão marcados no período compreendido entre 1 de Junho a 31 de Outubro;
7 dias úteis serão marcados na época do Natal e ou no Natal e Páscoa.

Cláusula 80.^a

Refeitório

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar/ceia — 1293\$;
Pequeno-almoço — 390\$.

ANEXO IV Tabela salarial

Grupos	Remunerações	
	Escudos	Euros
A	118 400	590,58
B	128 700	641,95
C	150 600	751,19
D	156 150	778,87
E	161 700	806,56
F	165 300	824,51
G	170 800	851,95
H	176 050	878,13
I	180 850	902,08
J	199 450	994,85
K	215 200	1073,41
L	230 650	1150,48
M	246 900	1231,53
N	298 250	1487,66
O	329 850	1645,28
P	339 500	1693,42

Lisboa, 6 de Abril de 2001.

Pelo SSPG — Vidro Automóvel, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Entrado em 18 de Junho de 2001.

Depositado em 25 de Junho de 2001, a fl. 120 do livro n.º 9, com o registo n.º 205/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.^{da}, e outras e a FESMAR — Feder. de Sind. dos Trabalhadores do Mar — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2001, o ACT mencionado em título, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, nas assinaturas finais, rectifica-se que onde se lê «Pela TRANSINSULAR — Transportes Raros Insulares, S. A.: (Assinatura ilegível.)» deve ler-se «Pela TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A.: (Assinatura ilegível.)» e onde se lê «Pela Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.^{da}: (Assinatura ilegível.)» deve ler-se «Pelo Porto Santo Line — Transportes Marítimos, L.^{da}: [espaço em branco].»

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Confederação Geral de Sindicatos Independentes

Aprovados em assembleia constituinte realizada em 20 de Abril de 2001.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

A Confederação Geral de Sindicatos Independentes, adiante designada por CGSI, é uma confederação sindical que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes e supletivamente pela legislação aplicável em vigor, constituindo-se por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

1 — A CGSI tem a sua sede nacional em Lisboa, provisoriamente na Rua da Senhora da Glória, 31, 1.º, esquerdo, 1170-349 Lisboa, e abrange todo o território do continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2 — A CGSI terá, sempre que se justifique, delegações em todos os distritos e Regiões Autónomas que se regem pelos presentes estatutos e pelos eventuais regulamentos próprios, aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — A CGSI representa todos os sindicatos, federações e uniões filiados, independentemente dos diversos sectores, actividades e funções em que cada um dos seus filiados actue.

2 — A CGSI exerce a sua acção em todo o território nacional.

Artigo 4.º

Símbolo e bandeira

O símbolo e a bandeira da CGSI serão aprovados pela assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins e objectivos e competência

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

1 — A confederação é autónoma, independente do Estado, do patronato e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso, e orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático, livre e independente.

2 — A CGSI defende a solidariedade entre todos os sindicatos nela filiados, no respeito pelas características próprias de cada um dos seus associados.

3 — A CGSI defende a supressão de todas as injustiças sociais e económicas, através da criação de condições para a construção de uma sociedade democrática num quadro de um Estado de direito.

4 — A CGSI baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por escrutínio directo e secreto, dos seus órgãos sociais estatutariamente definidos e na participação plena e activa dos seus filiados.

Artigo 6.º

Fins e objectivos

1 — Constituem fins e objectivos da CGSI:

- a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses morais e materiais de todos os trabalhadores dos sindicatos filiados;

- b) Defender a estabilidade de emprego;
- c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;
- d) Promover e organizar acções que conduzam à satisfação das reivindicações, democraticamente expressas, de todos os sindicatos nela filiados;
- e) Intervir, defender e participar nas questões relacionadas com a higiene, segurança e saúde nos locais de trabalho;
- f) Intervir e participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos pela legislação em vigor;
- g) Lutar pela dignificação do trabalhador, enquanto ser humano;
- h) Lutar pela dignificação das funções exercidas pelos trabalhadores;
- i) Fomentar e participar nas iniciativas com vista à valorização social, cultural e profissional de todos os trabalhadores sócios dos sindicatos nela filiados;
- j) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas laborais, sociais e sindicais;
- k) Exercer as demais atribuições que resultem dos presentes estatutos ou de outros preceitos legais aplicáveis.

2 — A presente confederação sindical terá ainda como objectivos:

- a) Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, com vista ao fortalecimento do sindicalismo democrático, livre e independente;
- b) Contribuir para o estreitamento das ligações com associações sindicais ou de outra natureza, quer a nível nacional quer internacional, quando estas defendam o sindicalismo democrático, livre e independente.

3 — A CGSI poderá ainda estabelecer relações e participar em actividades desenvolvidas por organismos de natureza profissional, nacionais ou estrangeiros, que associem membros das profissões representadas pelos sindicatos filiados, bem como por organismos de natureza cultural, científica, técnica, ou outros, cujos objectivos concorram para a formação, valorização e defesa dos trabalhadores em geral.

Artigo 7.º

Competências

Para a prossecução dos seus fins compete à CGSI, entre outras funções:

- a) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e outros tipos de acordos de interesse para os sindicatos nela filiados;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quer por sua iniciativa própria quer a solicitação de outras organizações, nomeadamente organismos ou entidades oficiais;
- c) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos;

- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação respeitante às condições de higiene, segurança e saúde nos locais de trabalho;
- f) Participar na gestão de instituições de carácter social próprias, bem como criar, gerir e administrar por si, ou em colaboração com outras entidades, instituições de segurança social;
- g) Celebrar com empresas vocacionadas para o efeito, nomeadamente companhias de seguros, contratos que visem a protecção dos sócios dos sindicatos nela filiados;
- h) Declarar a greve, nos termos da legislação aplicável, e pôr-lhe termo;
- i) Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiada e executar as suas deliberações;
- j) Instituir delegações ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento da presente confederação sindical, de acordo com os princípios estatutários;
- k) Participar na gestão das organizações que visem defender e satisfazer os interesses dos sindicatos nela filiados e dos respectivos trabalhadores;
- l) Exigir o cumprimento das convenções colectivas de trabalho e demais regulamentação colectiva;
- m) Exigir o cumprimento da legislação respeitante às condições de higiene e segurança nos locais de trabalho;
- n) Prestar serviços de ordem económica, social, cultural ou recreativa aos sócios dos sindicatos filiados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- o) Promover a formação sindical e profissional;
- p) Promover ou apoiar cooperativas de produção, distribuição, consumo, construção e habitação para benefício dos trabalhadores dos sindicatos filiados;
- q) Cobrar as quotizações dos sindicatos filiados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

Artigo 8.º

Filiados

1 — Podem filiar-se na CGSI todas as associações sindicais independentes, livres e democráticas.

2 — Aos representantes dos sindicatos filiados, que exerçam cargos em quaisquer órgãos sociais da presente confederação sindical, é vedado o exercício, em simultâneo, de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos.

3 — O pedido de filiação será apresentado à direcção executiva, que dele decidirá no prazo máximo de 30 dias.

4 — O pedido de filiação implica a aceitação expressa dos presentes estatutos e demais regulamentos internos da presente confederação sindical.

5 — O pedido de filiação deverá sempre ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Estatutos e lista dos corpos gerentes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

- b) Cópia da acta onde conste a deliberação do respectivo órgão competente que aprove o pedido de filiação na CGSI;
- c) Declaração escrita de aceitação dos estatutos da CGSI.

8 — A direcção executiva poderá recusar a filiação de um candidato, devendo, no entanto, notificá-lo da sua deliberação no prazo máximo de 30 dias após a tomada da mesma.

7 — Da deliberação da direcção executiva sobre a recusa de filiação de um candidato cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 9.º

Perda da qualidade de filiado e readmissão

1 — Perde a qualidade de filiado da CGSI quem:

- a) Deixar de exercer voluntariamente a sua actividade no âmbito da presente confederação sindical;
- b) Ter requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- c) Deixar de pagar as suas quotas durante um período superior a seis meses, e se depois de avisado as não pagar no prazo de dois meses contado a partir da recepção do competente aviso;
- d) For punido com a pena de expulsão da CGSI.

2 — A perda da qualidade de filiado não confere àquele qualquer direito a ser ressarcido pela CGSI, com fundamento em tal motivo.

3 — Os sindicatos que tenham perdido a qualidade de filiado poderão ser readmitidos como tal nas circunstâncias determinadas para a filiação:

- a) Em caso de expulsão, só a assembleia geral, ouvido o parecer não vinculativo do conselho de disciplina, pode decidir da readmissão, mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;
- c) Exceptuam-se do disposto na alínea anterior os sindicatos que tenham perdido a qualidade de sócio pelos motivos a que se refere a alínea c) do n.º 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

Artigo 10.º

Direitos dos filiados

Constituem direitos dos filiados da CGSI:

- a) Participar em toda a actividade da CGSI;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais da presente confederação, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais, obtidos pela intervenção sindical da presente confederação;
- d) Beneficiar de todos os serviços directa ou indirectamente prestados pela presente confederação;

- e) Beneficiar dos fundos de solidariedade ou de outros, de qualquer natureza, nos termos dos respectivos regulamentos;
- f) Exigir dos órgãos sociais esclarecimentos sobre a actividade desenvolvida pela presente confederação, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Recorrer para a assembleia geral das decisões da direcção executiva, quando estas contrariem a lei, os estatutos ou regulamentos internos;
- h) Examinar, na sede da CGSI, todos os documentos de contabilidade, assim como as actas dos órgãos sociais, nas condições que para o efeito forem estabelecidas pela direcção executiva, mediante regulamento interno por este elaborado;
- i) Requerer nos termos estatutários a sua demissão da presente Confederação, mediante comunicação por escrito dirigida à assembleia geral, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;
- j) Exercer o direito de crítica, com observância das regras da democracia, e sem quebra da força de coesão sindical e sem que tal implique uma clara e manifesta obstrução das competências de quaisquer dos órgãos sociais da presente confederação sindical, democraticamente eleitos;
- k) Beneficiar do apoio sindical jurídico e judiciário em tudo quanto se relacione com a actividade sindical e profissional de todos os trabalhadores sócios dos sindicatos filiados na presente confederação;
- l) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pela CGSI nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo;
- m) Utilizar as instalações da CGSI, dentro do horário de funcionamento da mesma, e desde que não seja prejudicada a actividade normal dos seus serviços, devendo tal pedido de autorização ser dirigido por escrito à direcção executiva da presente confederação.

Artigo 11.º

Deveres dos filiados

São deveres dos filiados:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Participar activamente na acção desenvolvida pela presente confederação e manter-se dela informado;
- c) Observar e fazer observar todas as deliberações dos órgãos estatutariamente competentes;
- d) Desempenhar com zelo e dignidade os lugares para que forem eleitos ou nomeados, quando os aceitem;
- e) Pagar voluntária e pontualmente as quotizações e outros encargos validamente assumidos;
- f) Agir solidariamente na defesa dos interesses comuns e cooperar no estreitamento das relações mútuas;
- g) Promover todas as acções tendentes ao fortalecimento da CGSI;

- h) Manter os órgãos sociais da presente Confederação permanentemente informados da acção desenvolvida;
- i) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à direcção executiva a mudança da sede social do respectivo sindicato e quaisquer alterações estatutárias e dos corpos gerentes.

Artigo 12.º

Valor e cobrança das quotas

1 — A quotização, seu montante e periodicidade serão definidos pela assembleia geral da presente confederação.

2 — Incumbe à direcção executiva a cobrança das quotas dos filiados, podendo, no entanto, acordar com outras entidades forma diferente de o fazer.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 13.º

Competência disciplinar

1 — A aplicação das medidas disciplinares terá lugar sempre que se verifique qualquer infracção às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos internos, bem como às deliberações dos órgãos competentes.

2 — A competência para a aplicação de medidas disciplinares pertence ao conselho de disciplina, sob proposta da direcção executiva.

Artigo 14.º

Penalidades

1 — Poderão ser aplicadas as seguintes penalidades:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até seis meses;
- c) Expulsão.

2 — As penas serão proporcionais à gravidade da infracção e ao grau de culpabilidade, não podendo aplicar-se mais de uma penalidade pela mesma infracção.

3 — É nula e ineficaz a aplicação de qualquer penalidade sem instauração de processo disciplinar escrito. A instauração do processo devidamente articulado compete ao conselho de disciplina.

4 — O arguido tem sempre direito a apresentar a sua defesa por escrito.

5 — Da decisão disciplinar cabe recurso para a assembleia geral, nos termos que estiverem estabelecidos em regulamento disciplinar.

6 — O recurso tem efeito suspensivo.

7 — As faltas susceptíveis de sanção disciplinar prescrevem seis meses após o seu conhecimento, com excepção para a prevista na alínea c) do n.º 1 do presente artigo.

CAPÍTULO V

Órgãos sociais, constituição e competências

Artigo 15.º

Órgãos sociais

1 — São órgãos sociais da CGSI:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção executiva;
- c) Conselho fiscal;
- d) Conselho de disciplina.

2 — Cada sindicato indicará os nomes dos dirigentes que o representarão nos órgãos sociais a que se candidatarem.

3 — As eleições para os órgãos sociais da CGSI serão sempre por voto secreto, em lista nominativa conjunta.

4 — O mandato dos órgãos sociais tem a duração de quatro anos.

Artigo 16.º

Assembleia geral — Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todas as associações sindicais filiadas, representadas por dois elementos de cada sindicato devidamente credenciados para tal.

2 — A assembleia geral é representada pela mesa da assembleia geral, eleita em lista conjunta com todos os órgãos sociais.

3 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e suplentes, cujo número máximo não poderá exceder o número dos elementos efectivos.

Artigo 17.º

Assembleia geral — Competências

À assembleia geral compete:

- a) Aprovar anualmente o relatório e contas do exercício findo, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- b) Deliberar sobre alterações aos estatutos e fixação das quotas;
- c) Apreçar e decidir sobre os recursos interpostos das decisões da direcção executiva;
- d) Deliberar sobre a fusão e dissolução da CGSI, bem como sobre a sua filiação em outras organizações sindicais nacionais e internacionais;
- e) Eleger e destituir a direcção executiva, a mesa da assembleia geral, o conselho fiscal e o conselho de disciplina;
- f) Dirimir conflitos entre os filiados e assegurar as condições para a coordenação das respectivas actividades, com vista à plena realização das atribuições da CGSI;
- g) Mandatar a direcção executiva para a celebração de convenções colectivas de trabalho;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pelos outros órgãos da CGSI;
- i) Declarar ou suspender a greve;

- j) Decidir sobre a criação de delegações e outras formas de organização descentralizada;
- k) Decidir sobre a aquisição e ou alienação de património, sob proposta da direcção executiva;
- l) Decidir sobre a alteração da sede nacional, sob proposta da direcção executiva;
- m) Deliberar sobre medidas necessárias à constituição de património financeiro da CGSI, propostas pelo conselho fiscal.

Artigo 18.º

Assembleia geral –Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas, salvo disposição expressa em contrário, por maioria simples dos votos presentes.

2 — As deliberações respeitantes à alteração dos estatutos e destituição do conjunto ou parte dos órgãos sociais e filiação da CGSI em organismos sindicais serão tomadas por maioria qualificada de três quartos da totalidade dos votos dos filiados presentes.

3 — As deliberações referidas no número anterior só poderão ser tomadas em reunião convocada com a antecedência mínima de 15 dias, mediante comunicação aos filiados, através de carta registada com aviso de recepção com menção da hora, data, local e ordem de trabalhos.

4 — A destituição dos titulares dos órgãos sociais, no todo ou em parte, tem de ser proposta por um terço dos filiados.

Deliberada a destituição por três quartos dos filiados, a assembleia geral designará imediatamente uma comissão directiva, à qual competirá despachar os assuntos correntes e promover novas eleições no prazo fixado na deliberação, que não poderá exceder 60 dias.

5 — As deliberações serão tomadas por voto secreto sempre que um dos sindicatos presentes assim o requeira. A eleição e destituição será sempre por voto secreto.

6 — Para efeitos de declaração de greve, a assembleia geral reunirá expressamente por convocação da direcção executiva.

6.1 — As deliberações respeitantes à declaração e suspensão de greves gerais serão tomadas por maioria qualificada de três quartos.

6.2 — As deliberações respeitantes à declaração e suspensão de greves sectoriais são da responsabilidade dos sindicatos de cada sector ou empresa.

Artigo 19.º

Assembleia geral –Reuniões

1 — As reuniões da assembleia geral têm lugar mediante convocatória da respectiva mesa, expedida com a antecedência mínima de 15 dias, por carta registada com aviso de recepção.

2 — A assembleia geral poderá debater e deliberar sobre os assuntos que não constem da ordem de trabalhos expressa na convocatória, desde que tal seja aceite pela totalidade dos sindicatos presentes.

3 — A assembleia geral reunirá ordinariamente uma vez por ano.

4 — A assembleia geral reúne-se extraordinariamente:

- a) Por decisão da mesa da assembleia geral;
- b) A solicitação da direcção executiva;
- c) A solicitação dos sindicatos filiados que representem, no seu conjunto, pelo menos um terço do total de filiados da CGSI.

5 — As reuniões da assembleia geral, previstas nas alíneas b) e c) do n.º 4 deste artigo, realizar-se-ão no prazo máximo de 30 dias a partir da data da entrega do respectivo pedido à mesa da assembleia geral.

Artigo 20.º

Mesa da assembleia geral –Competências

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Presidir à assembleia geral;
- c) Elaborar actas da assembleia geral;
- d) Despachar o expediente da assembleia geral;
- e) Dirigir o processo eleitoral, constituindo-se, para o efeito, como mesa eleitoral.

2 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos da CGSI.

3 — O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

4 — Se necessário, a mesa da assembleia geral será eleita total ou parcialmente pelo sindicatos presentes na assembleia geral.

Artigo 21.º

Processo eleitoral

1 — O processo eleitoral será objecto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, devendo observar-se as regras constantes do presente artigo.

2 — Serão asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes pela mesa eleitoral, que será acrescida de um representante de cada uma das listas concorrentes.

3 — Das listas constarão os sindicatos candidatos aos órgãos sociais e à mesa da assembleia geral

4 — Os candidatos apresentarão o seu programa de acção juntamente com as listas, devendo aqueles e estas ser objecto de ampla divulgação.

5 — Qualquer lista concorrente ou associação sindical poderá impugnar os resultados das eleições até oito dias úteis após a publicação dos mesmos.

6 — A impugnação, devidamente fundamentada, far-se-á por carta registada com aviso de recepção, dirigida à mesa eleitoral.

Artigo 22.º

Direcção executiva –Constituição e financiamento

1 — A direcção executiva é constituída por um presidente, três vice-presidentes, um secretário-geral, um tesoureiro e nove vogais e suplentes, cujo número máximo não poderá exceder o número dos elementos efectivos.

2 — Na primeira reunião de cada mandato da direcção executiva será definida a distribuição dos cargos indicados no número anterior e o regulamento interno do seu funcionamento.

3 — Obrigam a CGSI as assinaturas de dois membros da direcção executiva, sendo uma delas obrigatoriamente a do presidente ou, nas suas faltas ou impedimentos, a de um dos vice-presidentes.

Artigo 23.º

Direcção executiva –competências

1 — Compete à direcção executiva:

- a) Dirigir e gerir a CGSI, respeitando as deliberações da assembleia geral;
- b) Elaborar e apresentar à assembleia geral, acompanhado de parecer do conselho fiscal, até ao final de Março de cada ano, o relatório de contas referente ao último exercício e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento ordinário para o ano seguinte;
- c) Representar a CGSI em juízo e fora dele;
- d) Outorgar instrumentos de regulamentação colectiva e representar a CGSI na concertação social e em todos os organismos onde for necessário representar e defender interesses das organizações filiadas;
- e) Zelar pelo cumprimento dos estatutos;
- f) Propor à aprovação da assembleia geral o relatório de actividades, o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação político-sindicais;
- g) Elaborar o regimento do seu funcionamento interno e designar comissões ou grupos de trabalho encarregados de o apoiar na execução de acções específicas;
- h) Decidir da admissão e propor a exclusão de sócios;
- i) Propor ao conselho de disciplina a instauração de processos da competência deste;
- j) Propor à assembleia geral a alteração da sede nacional;
- k) Propor à assembleia geral a aquisição ou alienação de património;
- l) Apreçar as medidas necessárias à constituição do património financeiro da CGSI, propostas pelo conselho fiscal.

2 — A direcção executiva reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por aprovação do presidente ou dois terços dos seus elementos.

3 — As decisões da direcção executiva são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros efectivos presentes.

4 — De cada reunião da direcção executiva se lavrará acta, lançada em livro próprio.

Artigo 24.º

Conselho fiscal –Constituição e competências

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário e suplentes cujo número máximo não poderá exceder o número dos elementos efectivos.

2 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Apreçar e dar parecer sobre o relatório e contas de cada exercício;
- b) Acompanhar a situação financeira da CGSI, designadamente pela apreciação de um balanço trimestral;
- c) Propor medidas necessárias à constituição do património financeiro da CGSI, submetendo-as à apreciação da direcção executiva e à deliberação da assembleia geral.

Artigo 25.º

Conselho de disciplina –Constituição e competências

1 — O conselho de disciplina é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário e suplentes cujo número máximo não poderá exceder o número dos elementos efectivos.

2 — Compete ao conselho de disciplina instaurar os processos disciplinares proposto pela direcção executiva e decidir das sanções a aplicar.

Artigo 26.º

Assembleia consultiva

1 — A assembleia consultiva é um fórum de debate de ideias entre todos os sindicatos independentes e associações sócio-profissionais.

2 — Na assembleia consultiva, convocada sempre que tal for entendido necessário pela direcção executiva, poderão participar todos os sindicatos independentes, e associações sócio-profissionais, mesmo que não estejam filiados na CGSI.

3 — A assembleia consultiva dará pareceres sobre as questões propostas, que a CGSI terá em consideração, não sendo, no entanto, vinculativos.

CAPÍTULO VI

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 27.º

Receitas e despesas

1 — As receitas e despesas constarão de orçamento anual ordinário, que poderá eventualmente ser complementado por orçamentos extraordinários.

2 — Cada exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 28.º

Receitas

1 — Constituem receitas da CGSI:

- a) O produto das jóias e quotas;
- b) As doações e legados;
- c) Aplicações financeiras;
- d) Quaisquer outras que lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas.

2 — As receitas serão depositadas em instituições bancárias.

Artigo 29.º

Despesas

1 — As despesas da CGSI são as que resultam do cumprimento das suas atribuições.

2 — A movimentação de contas só pode ser feita mediante a assinatura de dois membros da direcção executiva.

3 — Obrigam a CGSI as assinaturas de dois membros da direcção executiva, sendo uma a do seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, a de um dos vice-presidentes e a outra a do tesoureiro.

Artigo 30.º

Disposições transitórias

1 — A assembleia constituinte elegerá uma comissão instaladora composta por nove membros de entre os dirigentes das várias organizações sindicais presentes, a quem competirá instalar a CGSI, e tudo o mais que nos termos da lei lhes esteja atribuído, e promover eleições no prazo máximo de um ano.

1.1 — Cada sindicato indicará o nome do seu dirigente que incluirá a lista a eleger para a comissão instaladora.

2 — A comissão instaladora decidirá o montante da quota a pagar pelos sindicatos filiados até à eleição dos corpos sociais.

Artigo 31.º

Disposições finais

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução da CGSI terá de ser publicada com a antecedência mínima de 60 dias.

2 — A decisão terá de ser aprovada por três quartos dos votos dos associados presentes na assembleia geral.

3 — Para o efeito, nessa assembleia geral será eleita, por voto secreto, uma comissão liquidatária.

4 — A comissão liquidatária procederá à liquidação de todos os bens no prazo máximo de um ano, mediante decisão da assembleia geral, e dela notificará os sócios.

5 — Os casos omissos nos presentes estatutos serão resolvidos de acordo com a lei geral.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 72/2001, a fl. 5 do livro n.º 2.

SPAC — Sind. dos Pilotos da Aviação Civil

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2000, foram inseridas as alterações dos estatutos do SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

Por ter incidido sobre documento que não constituía pressuposto válido, como exigido pelo n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, e ao abrigo dos artigos 141.º e 142.º do Código do Procedimento Administrativo, foi revogado o registo das referidas alterações, efectuado em 11 de Agosto de 2000, sob o n.º 125/2000, a fl. 47 do livro n.º 1, e consequente publicação, em despacho do chefe da Divisão da Regulação Colectiva e das Organizações do Trabalho de 26 de Julho de 2001, procedendo-se, de seguida, à republicação na íntegra das alterações aos estatutos do mesmo Sindicato, registadas agora sob o n.º 75/2001, a fl. 6 do livro n.º 2.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito pessoal

1 — O Sindicato é designado por Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil ou, abreviadamente, SPAC.

2 — O Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil é uma associação portuguesa de pilotos que possuam licença de piloto comercial ou outra de grau superior, emitida pela entidade nacional competente

Artigo 2.º

Sede

1 — O SPAC tem a sua sede em Lisboa.

2 — A assembleia geral tem competência para transferir a sede, criar delegações ou outras formas de representação dentro de Lisboa ou noutras localidades.

3 — As delegações e outras formas de representação poderão ser económica e financeiramente autónomas.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e fins

SECÇÃO I

Princípios fundamentais

Artigo 3.º

Princípios fundamentais

1 — O Sindicato é independente do Estado, do patronato, dos partidos políticos e das instituições religiosas.

2 — O funcionamento dos órgãos do Sindicato rege-se por princípios democráticos, garantindo-se a eleição e destituição dos seus dirigentes.

SECÇÃO II

Fins

Artigo 4.º

Fins

O Sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais, morais, materiais ou sociais dos associados;
- b) Outorgar instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho;
- c) Fiscalizar a aplicação desses instrumentos e da lei do trabalho em geral;
- d) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados, nos conflitos emergentes das relações de trabalho;
- e) Desenvolver a maior unidade e solidariedade entre todos os seus membros;
- f) Fomentar iniciativas com vista à formação profissional e à promoção económica, social e cultural dos seus membros;
- g) Promover e organizar acções conducentes à conquista das justas reivindicações dos associados.

Artigo 5.º

Da prossecução dos fins

Na prossecução dos seus fins, o Sindicato deve:

- a) Criar e dinamizar uma estrutura sindical que garanta estreita e contínua ligação entre todos os seus associados;
- b) Manter informados os seus associados, promovendo, nomeadamente, a publicação de jornais, boletins e circulares;
- c) Promover a inscrição como membro nas organizações nacionais e internacionais que tenham por fim a defesa profissional ou social dos pilotos.

CAPÍTULO III

Sócios

SECÇÃO I

Admissão

Artigo 6.º

Filiação

Podem filiar-se como sócios deste Sindicato todas as pessoas singulares que, cumulativamente, preencham os seguintes requisitos:

- a) Possuam qualquer das licenças referidas no n.º 2 do artigo 1.º;
- b) Desenvolvam a actividade profissional em território nacional ou, sendo de nacionalidade portuguesa, estejam ao serviço de empresas estrangeiras.

Artigo 7.º

Admissão

1 — A admissão de sócios é da competência da direcção.

2 — O processo de inscrição inicia-se com a apresentação dos documentos legais comprovativos da habilitação para o desempenho da profissão e de um contrato de trabalho válido para o exercício da actividade de piloto.

3 — A direcção pode recusar todo o pedido de inscrição incompleto ou que não satisfaça os requisitos do n.º 2 do artigo 1.º

4 — A admissão baseada em falsas declarações é nula, produzindo tal nulidade efeitos a partir da data da deliberação da direcção, determinando o cancelamento da inscrição de sócio.

5 — A direcção pode, se o entender, remeter para discussão o processo de admissão de um candidato.

6 — A assembleia geral, mediante proposta da direcção ou de 50 associados, pode atribuir o título de sócio honorário a indivíduo(s) ou entidade(s) que, pelas acções relevantes em favor da aviação civil ou do Sindicato, mereça(m) essa distinção.

SECÇÃO II

Direitos e deveres dos sócios

Artigo 8.º

Direitos

1 — São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do Sindicato;
- b) Participar em todas as actividades do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, sectorial ou de empresa, nos termos dos estatutos, discutindo, votando, apresentando moções, requerimentos, propostas ou outros documentos que entendam necessários ou convenientes;
- c) Requerer a convocação das assembleias gerais sectoriais ou de empresa, nos termos dos presentes estatutos;
- d) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- e) Apresentar estudos que pensem ser do interesse geral dos associados;
- f) Ser esclarecidos pelos corpos gerentes dos motivos e fundamentos dos seus actos;
- g) Recorrer para a assembleia geral das decisões do conselho disciplinar, no âmbito do regime disciplinar, de todas as infracções aos estatutos, assim como de actos de direcção, quando os julgarem irregulares;
- h) Ter acesso a contas, orçamentos e outros documentos, desde que não classificados como confidenciais pela direcção.

2 — Os sócios honorários somente gozam dos direitos previstos nas alíneas d), e) e f) do n.º 1.

Artigo 9.º

Deveres

1 — Constituem deveres dos sócios:

- a) Cumprir e fazer respeitar as determinações dos estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Cumprir e fazer cumprir todas as resoluções da assembleia geral e dos corpos gerentes, de acordo com os estatutos;
- c) Participar das actividades do Sindicato, nomeadamente nas assembleias gerais, sectoriais ou de empresa, nos termos dos estatutos ou, em grupos de trabalho, desempenhando as funções para que foram eleitos ou nomeados, salvo impedimento por motivo justificado;
- d) Pagar a sua quotização;
- e) Manter actualizada no Sindicato a sua situação profissional e comunicar com toda a brevidade a sua alteração de remuneração, mudança de residência, telefone, situação de reforma ou invalidez e outras informações que julguem de interesse;
- f) Fornecer à direcção todas as indicações profissionais e técnicas que lhe forem pedidas para a realização de quaisquer estudos considerados necessários pelos corpos gerentes;
- g) Estimular as relações entre todos os associados do Sindicato, na defesa dos interesses colectivos.

2 — Os sócios honorários só estão obrigados ao dever estabelecido na alínea g) do n.º 1.

SECÇÃO III

Perda de qualidade de sócio

Artigo 10.º

Perda de qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócios:

- a) Todos os que, voluntariamente e por escrito, em carta enviada à direcção, se demitirem;
- b) Os que, sendo reformados ou desenvolvendo a sua actividade em território nacional, deixem de pagar as suas quotas durante um período de dois meses ou os que, desenvolvendo a sua actividade no estrangeiro, deixem de pagar as suas quotas durante um período de seis meses, e não o façam, depois de avisados por carta registada com aviso de recepção, no período de dois meses após a recepção da mesma;
- c) Os que tenham sido punidos com pena de expulsão.

2 — A decisão sobre a perda de qualidade de sócio prevista nas alíneas b) e c) é da competência da direcção, após a verificação dos respectivos pressupostos e sem pendência obrigatória de processo disciplinar ou quaisquer outras formalidades.

3 — Da deliberação da direcção cabe recurso para a assembleia geral, nos 15 dias seguintes ao da recepção da notificação.

Artigo 11.º

Readmissão

São readmitidos como sócios do Sindicato todos aqueles que:

- a) Satisfazendo as condições de admissão, e não tendo sido punidos com a pena de expulsão, estejam desvinculados do SPAC por um período não inferior a cinco anos e vejam deferida a sua pretensão pela assembleia geral;
- b) Nos termos do disposto na alínea b) do artigo 10.º, entreguem ao Sindicato a quantia em dívida, corrigida do juro de lei, e, ainda, a título de donativo, quantia equivalente a um décimo da dívida, ou 25 000\$, o que for maior;
- c) O processo de readmissão inicia-se com o respectivo pedido, feito através de carta registada com aviso de recepção dirigida ao presidente da mesa da assembleia.

SECÇÃO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Sanções

Os associados do Sindicato estão sujeitos às seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária de direitos;
- c) Expulsão.

Artigo 13.º

Advertência por escrito

Incorrem na pena de advertência por escrito todos os associados que, pela sua conduta profissional ou civil, contribuam para o desprestígio das funções que desempenham ou que pratiquem actos contrários aos estatutos do SPAC ou aos seus regulamentos.

Artigo 14.º

Suspensão temporária de direitos

1 — A suspensão temporária de direitos aplicar-se-á aos associados que tenham sido, pela segunda vez, alvo de advertência por escrito.

2 — A suspensão não será inferior a 18 meses, nem superior a 36.

Artigo 15.º

Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Tenham visto aplicada por três vezes a pena de advertência por escrito;
- b) Não acatem as deliberações da assembleia geral, de empresa e ou sectorial;
- c) Pratiquem actos lesivos à ética profissional e aos interesses e direitos dos associados do Sindicato.

Artigo 16.º

Competência para aplicação de sanções

1 — A direcção é o órgão competente para a aplicação da advertência por escrito.

2 — A aplicação da pena de suspensão temporária de direitos é da competência da direcção, depois de ouvido, sem carácter vinculativo, o conselho disciplinar.

3 — A assembleia geral é o órgão competente para a aplicação da pena de expulsão.

Artigo 17.º

Recursos

1 — Os recursos terão de ser apresentados nos 30 dias seguintes ao da recepção da notificação.

2 — Da aplicação da sanção de advertência por escrito cabe recurso para o conselho disciplinar.

3 — Da aplicação da sanção de suspensão temporária de direitos cabe recurso para a assembleia geral.

4 — Sendo dado provimento ao recurso, a sanção é anulada, não havendo lugar ao registo da mesma.

CAPÍTULO IV

Organização e funcionamento

SECÇÃO I

Órgãos sociais

Artigo 18.º

Corpos gerentes

1 — Os corpos gerentes do Sindicato são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — O conselho disciplinar é um órgão independente e rege-se pelo disposto no artigo 54.º

Artigo 19.º

Duração do mandato

1 — Os corpos gerentes são eleitos por dois anos, directamente para os respectivos cargos, em assembleia geral eleitoral, entre sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos, não sendo elegível nenhum associado para mais de um cargo.

2 — Os corpos gerentes só poderão exercer o seu mandato de acordo com o disposto no artigo 26.º e nos n.ºs 3 e 4 do artigo 47.º

Artigo 20.º

Transição de mandatos

1 — Os corpos gerentes manter-se-ão em exercício até serem empossados os seus sucessores.

2 — Haverá um período de transição de um mês entre direcções, de forma que os novos corpos gerentes possam inteirar-se dos *dossiers* em curso.

Artigo 21.º

Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções

Os membros dos corpos gerentes que, por motivo do desempenho das suas funções, tenham a sua remuneração reduzida têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, das quantias correspondentes ao prejuízo verificado.

a) Os membros da direcção têm direito a um subsídio, fixo ou variável, pelo desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional de piloto, quando no exercício de actividades sindicais.

b) A direcção, no início de cada ano civil, define o tipo e montante do subsídio, bem como os procedimentos e critérios relativos ao reembolso referido.

Artigo 22.º

Destituição

1 — Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada para o efeito e expressamente para esse fim, desde que essa destituição seja aprovada por maioria qualificada do número total de votos expressos.

2 — A assembleia geral que decidir tal destituição elegerá a comissão administrativa que funcionará até à posse dos novos corpos gerentes que forem eleitos em assembleia geral convocada para o efeito.

3 — O prazo limite para a apresentação das candidaturas para os órgãos cujos membros foram destituídos será de 60 dias após a realização da assembleia geral destituente, e a assembleia geral eleitoral deverá ter lugar 30 dias após terminado o prazo para a recepção das candidaturas.

Artigo 23.º

Tomada de posse

Os corpos gerentes eleitos tomarão posse 30 dias após o apuramento dos resultados eleitorais, ou, no caso de impugnação destes, 7 dias depois da deliberação da comissão eleitoral sobre a matéria.

Artigo 24.º

Início do mandato

Os corpos gerentes eleitos iniciarão o seu mandato no dia 1 do mês seguinte àquele em que tomarem posse.

Artigo 25.º

Composição das listas

A composição das listas obedece ao disposto:

- No artigo 41.º, relativamente à mesa da assembleia;
- No artigo 45.º, relativamente à direcção;
- No artigo 55.º, relativamente ao conselho fiscal.

Artigo 26.º

Número de mandatos

O número de mandatos consecutivos de qualquer elemento para qualquer órgão é de dois.

SECÇÃO II

Delegação sindical

Artigo 27.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais constituem o corpo executivo que tratará, em conjunto com a direcção, de todos os problemas do foro laboral dos pilotos que representam.

2 — As delegações sindicais são coordenadas pela direcção do SPAC.

3 — Os delegados sindicais serão eleitos nos termos da lei em vigor.

4 — Aos delegados sindicais aplica-se o disposto no artigo 21.º

SECÇÃO III

Assembleia geral

Artigo 28.º

Constituição da assembleia geral

A assembleia geral é o órgão máximo e deliberativo do Sindicato e é constituída por todos os seus associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

Artigo 29.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa respectiva, os membros efectivos e suplentes dos órgãos sociais;
- b) Deliberar, por maioria qualificada, sobre a filiação ou manutenção da representação do Sindicato em organismos nacionais, por proposta da direcção, tendo em conta o disposto no artigo 3.º;
- c) Deliberar sobre os estatutos, suas correcções e ajustamentos, por maioria qualificada dos votos expressos, na assembleia geral convocada para o efeito;
- d) Apreciar e deliberar sobre o orçamento anual apresentado pela direcção até 15 de Dezembro anterior ao orçamento a que se reporta;
- e) Analisar, discutir e votar o relatório e contas da direcção e parecer do conselho fiscal até 31 de Março do ano seguinte àquele a que se referem o relatório e as contas;
- f) Discutir e deliberar sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, por proposta da direcção;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional, excepto a aprovação ou ratificação dos acordos de empresa ou outra regulamentação laboral negociados pela direcção, que será em sede de assembleia de empresa ou sectorial;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza disciplinar (no âmbito do regime disciplinar previsto nos estatutos) apresentadas directamente pelos sócios ou por intermédio da direcção;

- j) Resolver, em última instância, todos os conflitos que possam surgir entre os diversos corpos gerentes do Sindicato ou entre estes e os associados;
- j) Deliberar sobre a declaração de greve geral;
- k) Deliberar, em maioria qualificada da totalidade dos associados constituintes do SPAC, sobre a fusão, extinção e dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património que não poderá, em caso algum, ser distribuído pelos associados, atento o disposto no capítulo VIII;
- l) Fiscalizar os actos da direcção.

Artigo 30.º

Funcionamento da assembleia geral

A assembleia geral funciona do seguinte modo:

- a) Reúne anualmente, em sessão ordinária, para exercer as atribuições especificadas nas alíneas d) e e) do artigo anterior;
- b) Reúne em sessões extraordinárias:
 - 1) A pedido da direcção;
 - 2) A pedido de um mínimo de 10% dos sócios inscritos no universo do SPAC, sectorial ou empresarial, conforme o caso, e desde que cumpridos todos os pressupostos do artigo 9.º;
 - 3) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entenda necessário;
 - 4) A pedido da comissão eleitoral, ao abrigo do artigo 67.º

Artigo 31.º

Convocação da assembleia geral

1 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa, constando deles a ordem de trabalhos prevista para a reunião.

2 — Observado o formalismo previsto no número anterior, o presidente da mesa procederá à respectiva convocação, de modo que a assembleia se realize nos 15 dias imediatos ao da recepção do pedido.

3 — No impedimento do presidente da mesa, a assembleia geral será convocada por um dos secretários, através de avisos convocatórios publicados num diário nacional, por afixação na sede do Sindicato, por informação distribuída dentro das empresas nos lugares habituais e, ainda, por envio de comunicação individual, no caso de o associado exercer a sua actividade no estrangeiro.

4 — A convocatória será publicada em jornal diário da área do conselho onde se situa a sede do SPAC, com a antecedência mínima de cinco dias de calendário.

Artigo 32.º

Quórum de funcionamento da assembleia geral

1 — As reuniões da assembleia geral terão início à hora marcada na convocação, desde que se encontrem presentes ou representados mais de um quarto do número de sócios no activo e no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A assembleia geral pode funcionar uma hora depois com qualquer número de associados, salvo norma legal imperativa em contrário, mas, neste último caso, o quórum aplicável deve constar do aviso convocatório.

SECÇÃO IV

Assembleia de empresa/assembleia sectorial

Artigo 33.º

Constituição da assembleia de empresa

1 — A assembleia de empresa é o órgão deliberativo constituído por todos os associados que trabalhem numa mesma empresa, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Numa assembleia de empresa poderão estar presentes associados de outras empresas, não tendo, no entanto, direito de voto. O direito ao uso da palavra é autorizado, desde que para tal haja consentimento expresso da assembleia.

3 — Numa assembleia de empresa podem participar os membros dos órgãos sociais que não trabalhem nessa empresa, com direito a propor, requerer e intervir em geral, com excepção do direito de voto.

Artigo 34.º

Constituição da assembleia sectorial

1 — A assembleia sectorial é o órgão deliberativo constituído por todos os associados que trabalhem num mesmo sector de actividade, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2 — Numa assembleia sectorial poderão estar presentes associados de outros sectores de actividade, não tendo, no entanto, direito a voto. O direito ao uso da palavra é autorizado, desde que para tal haja consentimento expresso da assembleia.

3 — Numa assembleia sectorial podem participar os membros dos órgãos sociais que não trabalhem nessa empresa, com direito a propor, requerer e intervir em geral, com excepção do direito de voto.

Artigo 35.º

Competência da assembleia de empresa

Compete à assembleia de empresa:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional relacionadas com a empresa, nomeadamente a aprovação ou ratificação de acordos de empresa ou outra regulamentação laboral negociados pela direcção, apresentadas directamente pelos sócios ou por intermédio da direcção;
- b) Deliberar sobre a declaração de greve na respectiva empresa;
- c) Fiscalizar os actos dos respectivos delegados sindicais.

Artigo 36.º

Competência da assembleia sectorial

Compete à assembleia sectorial:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional relacionadas com o sector de

actividade, apresentadas directamente pelos sócios ou por intermédio da direcção;

- b) Deliberar sobre a declaração de greve no respectivo sector.

Artigo 37.º

Funcionamento da assembleia de empresa/sectorial

A assembleia de empresa/sectorial apenas reúne em sessões extraordinárias, sendo aplicável, em termos de quórum, o disposto no artigo 32.º, tendo presente que os valores percentuais referidos devem ser considerados no universo de pilotos duma mesma empresa ou sector.

Artigo 38.º

Processo deliberativo das assembleias

1 — As deliberações da assembleia geral e sectorial só podem ter por objecto os assuntos constantes da respectiva convocatória.

2 — As deliberações serão sempre tomadas por maioria simples de voto, excepto quando os presentes estatutos disponham de forma diferente.

3 — A maioria qualificada exigida nos estatutos entender-se-á como referida a 75 % dos votos registados.

Artigo 39.º

Processo de votação

1 — Nenhum associado pode tomar parte em votações sobre assuntos que lhe digam directamente respeito.

2 — O voto poderá ser secreto em qualquer votação, bastando que tal seja proposto por um associado e aprovado por maioria simples dos inscritos.

3 — Na assembleia geral o voto será obrigatoriamente secreto nas seguintes situações:

- a) Alínea c) do artigo 12.º;
- b) Alíneas a), b) e h) do artigo 29.º

4 — No caso de votação para filiação nas organizações nacionais ou estrangeiras referidas na alínea b) do artigo 29.º, serão ainda válidos os votos enviados em carta registada, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, com a assinatura do sócio votante no sobrecrito que contém o voto.

Artigo 40.º

Procurações e voto por correspondência

1 — As procurações só podem ser utilizadas para deliberações e votações sobre os pontos constantes da ordem de trabalhos da convocatória.

2 — A quantidade de procurações aceites é irrestrita.

3 — Não há limite ao número de procurações por associado.

4 — O voto por correspondência só é aceite para o exercício do acto eleitoral e para os efeitos do n.º 4 do artigo anterior.

SECÇÃO V

Mesa da assembleia geral, de empresa e sectorial

Artigo 41.º

Constituição

1 — A mesa das assembleias gerais, de empresa e sectoriais é única, sendo constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Na falta ou impedimento do presidente, este poderá ser substituído por um dos secretários.

3 — A mesa pode funcionar com qualquer número de membros eleitos (mínimo de um), sendo o número de membros em falta substituído por associados escolhidos entre os presentes.

Artigo 42.º

Competência do presidente

Compete ao presidente da mesa ou a quem o substitua:

- a) Convocar a assembleia geral, de empresa ou sectorial, conforme os estatutos;
- b) Dar posse aos corpos gerentes eleitos para os cargos directivos do Sindicato;
- c) Aceitar, no prazo legal, os recursos interpostos com fundamento em irregularidades e dar-lhes seguimento;
- d) Representar o Sindicato em juízo, em acções interpostas por decisão da assembleia geral;
- e) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, orientando os debates, resolvendo as dúvidas e mantendo a disciplina na assembleia;
- f) Assinar e despachar o expediente relativo à mesa e, quanto aos livros de actas, proceder à assinatura dos termos de abertura e encerramento, à rubrica das respectivas faltas e à assinatura das actas;
- g) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- h) Presidir à assembleia eleitoral;
- i) Receber as listas de candidaturas e verificar a sua conformidade com os estatutos;
- j) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral;
- k) Assistir, sempre que o entender e sem direito de voto, às reuniões da direcção;
- l) Supervisionar o processo de consulta directa.

Artigo 43.º

Competência dos secretários

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Redigir, expedir e fazer publicar as convocações;
- b) Coadjuvar ou substituir o presidente, no caso de impedimento deste, na condução da assembleia;
- c) Ler e elaborar as actas e o expediente da assembleia;
- d) Promover a informação aos sócios das deliberações da assembleia;
- e) Escrutinar as votações nas assembleias.

SECÇÃO VI

Processo de consulta directa

Artigo 44.º

Do processo de consulta directa em geral

1 — O processo de consulta directa é um instrumento que permitirá o apuramento rápido da sensibilidade da classe quantos às matérias em questão.

2 — Podem participar no processo de consulta directa todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — O processo de consulta directa poderá ser geral, de empresa ou sectorial, e será convocado pela direcção.

4 — Não poderão ser objecto do processo de consulta directa a declaração de greve, a dissolução do Sindicato e matérias do foro disciplinar.

SECÇÃO VII

Direcção

Artigo 45.º

Composição

1 — O Sindicato será dirigido por uma direcção composta por nove membros efectivos, sendo:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes, um para a área laboral e outro para as finanças e pessoal;
- c) Seis vogais.

2 — Os vice-presidentes substituem o presidente nas suas faltas e impedimentos, pelo modo que este último determinar.

3 — Existirão os cargos de secretário e de tesoureiro, sendo os mesmos ocupados por dois dos vogais.

4 — Por cada lista concorrente haverá quatro membros suplentes:

- a) Um membro suplente para a mesa da assembleia;
- b) Um membro suplente para o conselho fiscal;
- c) Dois membros suplentes para a direcção.

Artigo 46.º

Competência

Compete à direcção, em especial:

- a) Executar e fazer executar as disposições estatutárias e, bem assim, as deliberações da assembleia geral;
- b) Administrar os bens do Sindicato e transmiti-los por inventário à direcção que lhe suceder;
- c) Negociar e assinar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos da lei em vigor;
- d) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com as decisões da assembleia geral;
- e) Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de novos associados, nos termos estatutários;

- f) Elaborar os regulamentos internos necessários à eficiência dos serviços administrativos;
- g) Admitir e despedir funcionários do Sindicato;
- h) Promover a constituição e o funcionamento de grupos de trabalho para fins específicos;
- i) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas do exercício, no prazo estabelecido, e bem assim o orçamento ordinário para o ano seguinte;
- j) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleia extraordinária, sempre que o entenda necessário e nos termos dos estatutos;
- k) Organizar e manter actualizado o ficheiro dos associados;
- l) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, sem prejuízo do disposto na alínea d) do artigo 22.º;
- m) Propor à assembleia geral sobre a filiação e manutenção da representação do Sindicato em organismos internacionais, tendo em conta o disposto no artigo 3.º

Artigo 47.º

Reuniões e quórum

1 — A direcção define a periodicidade das suas reuniões, exarando no livro de actas tudo o que, não sendo confidencial, conste das reuniões, bem como as resoluções tomadas.

2 — O presidente da assembleia geral pode, sem direito de voto, assistir às reuniões da direcção, nos termos da alínea k) do artigo 42.º

3 — Uma direcção só poderá continuar a exercer o seu mandato enquanto pelo menos sete dos seus membros iniciais se mantiverem em funções.

4 — A direcção reúne com metade dos elementos em exercício e delibera com um mínimo de dois terços.

Artigo 48.º

Responsabilidade

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados durante o exercício do mandato para que forem eleitos, com as excepções previstas no artigo 49.º

Artigo 49.º

Isenção de responsabilidade

Estão isentos da responsabilidade referida no número anterior:

- a) Os membros da direcção que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte se manifestem em oposição à deliberação tomada e o façam constar de acta;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução, devendo tal facto ficar registado em acta.

Artigo 50.º

Competência do presidente

Compete ao presidente da direcção:

- a) Convocar e dirigir as reuniões da direcção e assegurar a execução das deliberações tomadas;
- b) Assinar o balancete mensal do caixa;
- c) Assinar toda a correspondência oficial da direcção, podendo delegar, quando o entender, nos restantes membros da direcção;
- d) Assinar cheques e ordens de pagamento, juntamente com o tesoureiro;
- e) Representar a direcção, podendo fazer-se substituir por qualquer dos vogais, no impedimento dos vice-presidentes.

Artigo 51.º

Competência dos vice-presidentes

Aos vice-presidentes compete, em especial:

- a) Coordenar a área pela qual são responsáveis;
- b) Receber e esclarecer os associados sobre matérias relativas à sua área;
- c) Substituir, nos termos dos estatutos, o presidente.

Artigo 52.º

Competência do secretário

Compete ao secretário:

- a) Elaborar os relatórios anuais das actividades do Sindicato;
- b) Lavrar as actas das reuniões da direcção;
- c) Dirigir e coordenar o serviço de expediente do Sindicato;
- d) Zelar pela actualização dos ficheiros dos associados e pela escala de inscrição.

Artigo 53.º

Competência do tesoureiro

Compete ao tesoureiro:

- a) Zelar pelo património do Sindicato, recebendo escriturando, guardando e depositando as receitas;
- b) Proceder ao pagamento de despesas autorizadas pela direcção;
- c) Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesouraria;
- d) Assinar cheques em conjunto com o presidente da direcção;
- e) Visar todos os documentos de receitas e despesas;
- f) Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas.

SECÇÃO VIII

Conselho disciplinar

Artigo 54.º

Competências e funcionamento

1 — As matérias disciplinares são da competência da direcção, das assembleias sectoriais e geral e do conselho disciplinar.

2 — O conselho disciplinar é composto por cinco sócios independentes de qualquer lista, eleitos por sufrágio directo e por um período de dois anos renováveis.

3 — As deliberações do conselho disciplinar são tomadas por maioria.

4 — O procedimento disciplinar será obrigatoriamente reduzido a escrito e obedecerá sempre ao princípio do contraditório.

5 — As deliberações do conselho disciplinar terão de ser conclusivas, devendo sempre recomendar uma sanção ou o arquivamento do processo.

6 — A aplicação das sanções é da competência da direcção, excepto para a pena de expulsão, a qual só poderá ser aplicada pela assembleia sectorial.

7 — Das penas aplicadas cabe recurso para a assembleia geral.

SECÇÃO XI

Conselho fiscal

Artigo 55.º

Composição

O conselho fiscal é um órgão colegial composto por três elementos.

Artigo 56.º

Atribuições do conselho fiscal

São atribuições do conselho fiscal:

- a) Dar parecer sobre o orçamento, relatório e contas do exercício apresentados pela direcção, sendo o seu parecer divulgado conjuntamente com o relatório de contas;
- b) Visar o balancete mensal do caixa;
- c) Elaborar actas, em livro apropriado, da sua actividade.

CAPÍTULO VI

Processo eleitoral

SECÇÃO I

Processo eleitoral

Artigo 57.º

Âmbito pessoal

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 58.º

Cadernos eleitorais

1 — Serão elaboradas pela direcção, até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral, cadernos eleitorais completos, dos quais constem todos os sócios nas condições do artigo anterior.

2 — A direcção elaborará tantos cadernos eleitorais quantas as listas candidatas e os necessários ao escrutínio, recebendo cada lista uma cópia daquele caderno.

3 — Durante a campanha eleitoral será facultada, a todos os sócios que o solicitem, a consulta dos cadernos.

Artigo 59.º

Convocação

A convocação da assembleia geral eleitoral far-se-á com uma antecedência nunca inferior a 30 dias e de acordo com o disposto, na parte aplicável, nos artigos 22.º e 42.º

SECÇÃO II

Comissão eleitoral

Artigo 60.º

Composição

A comissão eleitoral será constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois membros de cada lista concorrente.

Artigo 61.º

Início e cessação de funções

1 — A comissão eleitoral inicia as suas funções no dia útil seguinte ao da data limite de apresentação das listas de candidatos e termina-as no 3.º dia útil posterior ao da data limite para impugnação do acto eleitoral.

2 — No caso de ter havido impugnação do acto eleitoral, a comissão manter-se-á em funções até ao 3.º dia posterior à decisão sobre a mesma.

Artigo 62.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo administrativo das eleições;
- b) Apreciar as reclamações sobre os cadernos eleitorais;
- c) Assegurar e velar para que todas as listas concorrentes tenham iguais oportunidades de acordo com o orçamento previamente aprovado;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais.

SECÇÃO III

Campanha e acto eleitoral

Artigo 63.º

Generalidades

1 — As eleições terão lugar no penúltimo mês do mandato dos corpos gerentes em exercício.

2 — As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção cessante ou por grupo composto pelo menos por quarenta sócios.

3 — A apresentação das candidaturas deve ser feita à mesa da assembleia geral até 20 dias antes da data do acto eleitoral.

4 — A apresentação das candidaturas deve ser acompanhada de identificação dos candidatos, da qual conste o nome completo, número de sócio e residência, nome da entidade patronal e local de trabalho, com menção dos órgãos para que se candidatam.

5 — Os subscritores das diferentes listas serão identificados por nome completo, assinatura e número de sócio.

Artigo 64.º

Votação

1 — O voto é secreto.

2 — Não se admite voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) A lista esteja dobrada e contida em sobrescrito fechado;
- b) Este sobrescrito esteja introduzido noutra, endereçado ao presidente da assembleia geral ou à comissão eleitoral, no qual conste o número de sócio e a sua assinatura.

Artigo 65.º

Mesas de voto

1 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato e nas delegações que sejam criadas ao abrigo das disposições destes estatutos.

2 — Para as mesas de voto deverá cada lista nomear até ao máximo de dois elementos fiscalizadores do acto eleitoral.

3 — A mesa da assembleia geral apresentará, até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral, a constituição das mesas de voto, devendo obrigatoriamente designar representante seu que presida a cada uma.

Artigo 66.º

Escrutínio

1 — Uma lista só se considera eleita se obtiver metade dos votos expressos mais um. Se não o conseguir à primeira volta, proceder-se-á a urna segunda volta entre as duas de maior expressão, ganhando a mais votada.

2 — Após o acto eleitoral, proceder-se-á de imediato ao apuramento dos resultados, o qual, logo que finalizado, será anunciado.

3 — Após o anúncio dos resultados, os novos corpos gerentes terão o direito de assistir às reuniões da direcção cessante e esta prestará toda a assistência que lhe for solicitada.

Artigo 67.º

Impugnação

1 — O acto eleitoral pode ser impugnado se a reclamação se basear em irregularidades fundamentadas e apresentadas até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A impugnação será apresentada à comissão eleitoral que apreciará a validade dos fundamentos aduzidos.

3 — Sendo encontrados fundamentos para a impugnação, a comissão eleitoral comunicará o resultado à mesa da assembleia geral, a qual convocará, no prazo de 15 dias, uma assembleia geral para apreciação da impugnação e decidir em última instância.

CAPÍTULO VII

Regime financeiro

Artigo 68.º

Receitas e sua utilização

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- b) As quotas e jóias;
- c) As contribuições extraordinárias, provenientes de donativos, doações, legados e diversas receitas de origem legal;
- d) Os resultados de publicações e cunhagem de medalhas comemorativas.

2 — As receitas serão obrigatoriamente contabilizadas e terão a seguinte aplicação:

- a) No pagamento de todas as despesas e encargos resultantes do funcionamento do Sindicato;
- b) Na constituição de um fundo de reserva, que será representado por percentagem do saldo de conta de cada gerência, a determinar anualmente pela assembleia geral.

Artigo 69.º

Utilização do fundo de reserva

O fundo mencionado na alínea b) do n.º 2 do artigo 68.º será destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, podendo a direcção utilizá-lo depois de devidamente autorizada pela assembleia geral.

Artigo 70.º

Movimentação dos fundos

A movimentação dos fundos do Sindicato far-se-á por meio de cheques assinados pelo presidente da direcção e pelo tesoureiro ou pelos seus substitutos previamente designados, sendo apenas necessária uma assinatura para efeitos de depósito.

CAPÍTULO VIII

Fusão e dissolução

Artigo 71.º

Processo

1 — A fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e de acordo com o disposto na alínea k) do artigo 29.º

2 — A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução do Sindicato deverá obrigatoriamente deliberar

sobre a distribuição dos bens do Sindicato que, em caso algum, poderão ser distribuídos pelos associados.

Artigo 72.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação e depois de cumpridas as

formalidades legais, só podendo ser alterados ou revistos pela assembleia geral nos termos da lei das associações sindicais.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 75/2001, a fl. 6 do livro n.º 2.

II – CORPOS GERENTES

Sind. dos Marinheiros Mercantes de Portugal — Eleição em 29 de Maio de 2001 para o triénio de 2001-2004.

Assembleia geral

Presidente — Manuel Reinaldo do Nascimento Cruz, sócio n.º 1143, portador do bilhete de identidade n.º 2331873, emitido em 1 de Junho de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vice-presidente — Eduardo Luís Leonardo Antunes, sócio n.º 1554, portador do bilhete de identidade n.º 8551608, emitido em 9 de Fevereiro de 1989 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

1.º secretário — José Soares Dias, sócio n.º 607, portador do bilhete de identidade n.º 4169907, emitido em 17 de Dezembro de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

2.º secretário — João José de Sousa Lucas, sócio n.º 1270, portador do bilhete de identidade n.º 4736606, emitido em 23 de Agosto de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Substitutos:

António Nunes Ferreira, sócio n.º 819, portador do bilhete de identidade n.º 4264582, emitido em 16 de Janeiro de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José da Rosa Bombas Soares, sócio n.º 289, portador do bilhete de identidade n.º 611354, emitido em 23 de Agosto de 1990 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Virgínio de Sousa Ramos, sócio n.º 819, portador do bilhete de identidade n.º 4264582, emitido em 16 de Janeiro de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Direcção

Presidente — José Manuel dos Prazeres Vespeira, sócio n.º 457, portador do bilhete de identidade n.º 313280, emitido em 24 de Abril de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vice-presidente — Júlio Caetano de Jesus, sócio n.º 781, portador do bilhete de identidade n.º 2602800, emi-

tido em 2 de Agosto de 1988 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretário administrativo — Ilídio de Almeida Carreira, sócio n.º 948, portador do bilhete de identidade n.º 6499948, emitido em 21 de Fevereiro de 1990 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretário relações sócios — Lourenço Filipe Antunes, sócio n.º 33, portador do bilhete de identidade n.º 2314740, emitido em 5 de Novembro de 1990 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Tesoureiro — Joaquim Ribeiro, sócio n.º 671, portador do bilhete de identidade n.º 2148027, emitido em 5 de Agosto de 1991 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Substitutos:

José de Jesus Correia, sócio n.º 271, portador do bilhete de identidade n.º 1111297, emitido em 2 de Dezembro de 1997 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Rogério Barros Quinzico Bem, sócio n.º 1445, portador do bilhete de identidade n.º 4176377, emitido em 4 de Julho de 1994 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

António Palma Silva Mestre, sócio n.º 707, portador do bilhete de identidade n.º 4798958, emitido em 11 de Novembro de 1994 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José da Piedade Henriques, sócio n.º 1055, portador do bilhete de identidade n.º 4235435, emitido em 18 de Julho de 1996 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Eduardo Leal Oliveira, sócio n.º 1164, portador do bilhete de identidade n.º 4043259, emitido em 1 de Fevereiro de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Manuel Gomes Lourenço, sócio n.º 676, portador do bilhete de identidade n.º 5603504, emitido em 11 de Abril de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Eusébio Manuel Gonçalves Ruela, sócio n.º 510, portador do bilhete de identidade n.º 2243023, emitido em 1 de Maio de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Carlos Serra Rosado, sócio n.º 1559, portador do bilhete de identidade n.º 90448138, emitido em 21 de Janeiro de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Conselho fiscal

Presidente — Graciano Antunes Henriques, sócio n.º 1424, portador do bilhete de identidade n.º 9534224, emitido em 18 de Setembro de 1990 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Secretário — Joaquim Luís Elias Rodrigues, sócio n.º 633, portador do bilhete de identidade n.º 5525420, emitido em 9 de Janeiro de 1992 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vogal — Angelino Manuel Nogueira Bandarra, sócio n.º 1190, portador do bilhete de identidade n.º 5156092, emitido em 20 de Maio de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Substitutos:

José Foz Campos, sócio n.º 1028, portador do bilhete de identidade n.º 3033401, emitido em 20 de Maio de 1994 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Francisco Novais, sócio n.º 1568, portador do bilhete de identidade n.º 4518497, emitido em 2 de Novembro de 1999 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Américo Ferreira Oliveira Cangalhas, sócio n.º 959, portador do bilhete de identidade n.º 937220, emitido em 24 de Setembro de 1993 pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins — Eleição em 21 de Abril de 2001 para o quadriénio de 2001-2005.

Secretário-geral — Domingos Barão Paulino, sócio n.º 9110, cont. tráfego, bilhete de identidade n.º 1227452, de Lisboa.

Secretariado nacional

Efectivos:

Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte, sócio n.º 14 075, tec. tráf. e cond., bilhete de identidade n.º 3462524, de Lisboa.

Maria Lucinda Ramusga Rego Lopes, sócio n.º 7753, primeiro-escriurário, bilhete de identidade n.º 5061587, de Lisboa.

Antero Pereira Alves, sócio n.º 20 458, motorista, bilhete de identidade n.º 5662340, do Porto.

José Alberto Fernandes Ornelas, sócio n.º 14 972, tec. tráf. e cond., bilhete de identidade n.º 8102091, de Lisboa.

Joaquim Carreira Fernandes Bento, sócio n.º 8073, motorista, bilhete de identidade n.º 2532197, de Lisboa.

Ricardo Filipe de Carvalho, sócio n.º 14 790, motorista, bilhete de identidade n.º 6027615, de Lisboa.

António Lopes Ferreira sócio n.º 7805, motorista, bilhete de identidade n.º 4820778, de Lisboa.

Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras, sócio n.º 15 964, motorista, bilhete de identidade n.º 9837584, de Lisboa.

João Henrique Pestana Vinagre, sócio n.º 8414, fiscal, bilhete de identidade n.º 4900715, de Lisboa.

Albano da Silva Pinto, sócio n.º 9449, motorista, bilhete de identidade n.º 6634381, de Lisboa.

Francisco Jorge dos Santos Oliveira, sócio n.º 15 788, motorista, bilhete de identidade n.º 9048422, de Lisboa.

Arlindo Marques Martins, sócio n.º 8020, mecânico, bilhete de identidade n.º 4601690, de Leiria.

Salvador da Silva Rafael, sócio n.º 17 170, tec. administrativo, bilhete de identidade n.º 3835166, de Lisboa.

António Vaz da Venda, sócio n.º 2672, motorista, bilhete de identidade n.º 4904026, de Lisboa.

Francisco Manuel Vaz Peres, sócio n.º 16 141, op. de linha, bilhete de identidade n.º 10601225, de Lisboa.

António Gervásio Joaquim, sócio n.º 9667, motorista, bilhete de identidade n.º 1371313, de Lisboa.

Adriano Pereira Batista, sócio n.º 14 296, tec. tráf. e cond., bilhete de identidade n.º 6859247, de Lisboa.

David Simão dos Santos, sócio n.º 15 747, motorista, bilhete de identidade n.º 0856845, de Lisboa.

Sebastião Matias Simões, sócio n.º 6796, op. de registos, bilhete de identidade n.º 1538985, de Lisboa.

Jorge Vítor Bertolo Gonçalves, sócio n.º 15 260, motorista, bilhete de identidade n.º 7408514, de Lisboa.

Leonel de Oliveira Horta, sócio n.º 13 550, motorista, bilhete de identidade n.º 7187555, de Lisboa.

Aníbal da Fonseca Correia, sócio n.º 11 510, motorista, bilhete de identidade n.º 3771621, de Lisboa.

José do Nascimento Lázaro, sócio n.º 3242, motorista, bilhete de identidade n.º 4176662, de Lisboa.

José Manuel Correia Lourenço, sócio n.º 17 178, motorista, bilhete de identidade n.º 11960979, de Castelo Branco.

Paulo António Barbosa Freitas, sócio n.º 16 208, motorista, bilhete de identidade n.º 8174138, do Porto.

Carlos de Almeida, sócio n.º 9069, motorista, bilhete de identidade n.º 2490299, de Lisboa.

Josué de Jesus Figueiredo Ascensão, sócio n.º 2515, motorista, bilhete de identidade n.º 5200597, de Lisboa.

António da Silva Alves Pereira, sócio n.º 14 084, motorista, bilhete de identidade n.º 4343785, de Lisboa.

José Martins Domingos, sócio n.º 16 353, motorista, bilhete de identidade n.º 7800123, de Lisboa.

Elias Luís Boroega da Silva, sócio n.º 12 492, recebedor, bilhete de identidade n.º 1190497, de Lisboa.

Suplentes:

Ilídio Lorival Batista Peixoto, sócio n.º 9845, insp. tráfego, bilhete de identidade n.º 3383143, de Lisboa.

José João Azevedo Moreira, sócio n.º 14 732, motorista, bilhete de identidade n.º 0898236, do Porto.

Rui Manuel Simões Durão, sócio n.º 16 676, motorista, bilhete de identidade n.º 5222090, de Lisboa.

José Luís Ferreira Mendes de Sousa, sócio n.º 16 718, op. de linha, bilhete de identidade n.º 6037806, de Lisboa.

João Figueira, sócio n.º 11 274, c. de equipa, bilhete de identidade n.º 2962736, de Lisboa.

Amadeu Carneiro Soares Nogueira, sócio n.º 15 430, inst. de processos, bilhete de identidade n.º 3946426, de Lisboa.

Silvino Esteves Correia, sócio n.º 17 079, motorista, bilhete de identidade n.º 7706388, de Lisboa.
Vitor Manuel Teixeira, sócio n.º 17 224, motorista, bilhete de identidade n.º 5028278, de Lisboa.

Mesa do congresso

Presidente — Casimiro dos Santos Gomes, sócio n.º 4119, motorista, bilhete de identidade n.º 557718, de Lisboa.
Vice-presidente — Joaquim Soares Monteiro Mendes, sócio n.º 16 121, insp.-chefe, bilhete de identidade n.º 3862186, de Lisboa.
1.º secretário — António de Magalhães Pacheco, sócio n.º 13 736, motorista, bilhete de identidade n.º 3260556, de Lisboa.
2.º secretário — Artur Jorge Dias Leal Seco, sócio n.º 16 039, motorista, bilhete de identidade n.º 9315435, de Lisboa.
3.º secretário — António Casaca Guedes, sócio n.º 11 411, controlador, bilhete de identidade n.º 5106897, de Lisboa.

Conselho fiscalizador de contas

Efectivos:

Florimundo Ventura, sócio n.º 8950, motorista, bilhete de identidade n.º 4615669, de Lisboa.
Domingos Santos Mateus Soares, sócio n.º 16 117, motorista, bilhete de identidade n.º 9716476, de Lisboa.
João Manuel Valeriano Duarte, sócio n.º 13 882, motorista, bilhete de identidade n.º 4487490, de Lisboa.

Suplente:

Fernando Figueiredo Campos, sócio n.º 4284, motorista, bilhete de identidade n.º 6625315, de Lisboa.

Conselho de disciplina

Efectivos:

Agostinho António Abreu, sócio n.º 9820, tec. traf. e cond., bilhete de identidade n.º 1317310, de Lisboa.
José da Costa Carvalho, sócio n.º 13 603, motorista, bilhete de identidade n.º 28833323, de Lisboa.
Vicente Fidalgo Carlos, sócio n.º 3549, motorista, bilhete de identidade n.º 2572430, de Lisboa.

Suplente:

Luís Manuel Barreto Batista, sócio n.º 2332, motorista, bilhete de identidade n.º 5394670, de Lisboa.

Conselho geral

Efectivos:

Fernando das Neves Lopes Almeida, sócio n.º 14 951, motorista, bilhete de identidade n.º 4495446, de Lisboa.
Manuel António Jorge Alves, sócio n.º 14 566, tec. traf. e cond., bilhete de identidade n.º 4329127, de Lisboa.
António da Silveira Fortes, sócio n.º 13 559, motorista, bilhete de identidade n.º 5591402, de Lisboa.
Benício António Pereira Ribeiral, sócio n.º 8737, motorista, bilhete de identidade n.º 2664500, de Lisboa.
Francisco Higino Carvalho Costa Pita, sócio n.º 15 295, motorista, bilhete de identidade n.º 10241102, de Lisboa.

António Luís, sócio n.º 12 226, instrutor, bilhete de identidade n.º 6690451, de Lisboa.
Rui Manuel Hilário de Matos, sócio n.º 14 838, fiscal, bilhete de identidade n.º 6972675, de Lisboa.
Joaquim Moreira Monteiro, sócio n.º 11 716, motorista, bilhete de identidade n.º 5732297, de Lisboa.
António Filipe Duarte, sócio n.º 13 664, tec. traf. e cond., bilhete de identidade n.º 5614671, de Lisboa.
Ester Gomes Vilaverde Oliveira, sócio n.º 1222, ag. tráfego, bilhete de identidade n.º 2787195, de Lisboa.
José Carlos Brázia de Melo e Silva, sócio n.º 17 044, motorista, bilhete de identidade n.º 8066468, de Lisboa.
Francisco José dos Santos Fonseca, sócio n.º 20 687, motorista, bilhete de identidade n.º 9555441, de Lisboa.
José da Silva Gonçalves, sócio n.º 9747, inspector, bilhete de identidade n.º 4809158, de Lisboa.
Francisco Antunes Simão, sócio n.º 9482, tec. traf. e cond., bilhete de identidade n.º 4019104, de Lisboa.
Silvestre Almeida Pereira, sócio n.º 20 962, c. movimento, bilhete de identidade n.º 3411825, de Lisboa.
Ismael Ferreira dos Santos, sócio n.º 15 881, motorista, bilhete de identidade n.º 8671515, de Lisboa.
António da Silva Cardoso, sócio n.º 17 266, tec. traf. e cond., bilhete de identidade n.º 16069634, de Lisboa.
Álvaro Antunes da Silva, sócio n.º 19 166, motorista, bilhete de identidade n.º 7528561, de Lisboa.
José António de Jesus Godinho, sócio n.º 15 867, motorista, bilhete de identidade n.º 7390297, de Lisboa.
Dina Esmeralda Gomes do Monte, sócio n.º 16 599, tec. administrativa, bilhete de identidade n.º 3991364, de Lisboa.
José Luís Gomes Abreu, sócio n.º 16 854, motorista, bilhete de identidade n.º 10762783, de Lisboa.
José Manuel Ferreira Vidal Pedro, sócio n.º 14 464, tec. traf. e cond., bilhete de identidade n.º 6260839, de Lisboa.
António Gomes de Carvalho, sócio n.º 20 992, c. serviços, bilhete de identidade n.º 3537685, de Lisboa.
José da Piedade Henriques, sócio n.º 4182, motorista, bilhete de identidade n.º 2423776, de Lisboa.
Aurélio da Silva Rogaciano, sócio n.º 4663, motorista, bilhete de identidade n.º 4016366, de Lisboa.
Horácio Rodrigues Assunção, sócio n.º 7122, f. forjador, bilhete de identidade n.º 3899720, de Lisboa.
Mário Domingues Bregieiro, sócio n.º 4073, motorista, bilhete de identidade n.º 1414384, de Lisboa.
Manuel Pereira Rodrigues, sócio n.º 8102, motorista, bilhete de identidade n.º 4977206, de Lisboa.
Albino Marques Alexandre, sócio n.º 8213, f. forjador, bilhete de identidade n.º 6914669, de Lisboa.
Jaime Pereira Barreiro, sócio n.º 5430, motorista, bilhete de identidade n.º 2575480, de Lisboa.
José Maria Poeriras Ludovino, sócio n.º 2578, motorista, bilhete de identidade n.º 4830284, de Lisboa.
João Lima Rodrigues Furtado, sócio n.º 3978, motorista, bilhete de identidade n.º 6060762, de Lisboa.
Emídio dos Santos Pinto, sócio n.º 4432, motorista, bilhete de identidade n.º 4435053, de Lisboa.
Luís Cardoso Pessoa, sócio n.º 2420, motorista, bilhete de identidade n.º 2561334, de Lisboa.
Manuel Joaquim Pires Alves, sócio n.º 17 035, motorista, bilhete de identidade n.º 7863561, de Leiria.
António Augusto Pereira, sócio n.º 6795, motorista, bilhete de identidade n.º 30996699, de Coimbra.

Suplentes:

Antero Fernandes Mouta, sócio n.º 8650, c. estação, bilhete de identidade n.º 579936, de Coimbra.
Manuel António Moiteira, sócio n.º 8379, c. fiscais, bilhete de identidade n.º 1266247, de Lisboa.
Francisco José Pires Safara, sócio n.º 15 641, motorista, bilhete de identidade n.º 4413313, de Lisboa.
José Almeida Ferreira, sócio n.º 15 126, g. freio, bilhete de identidade n.º 3508956, de Lisboa.
Fernando dos Santos Carolino, sócio n.º 7920, motorista, bilhete de identidade n.º 4784515, de Santarém.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 22 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 71/2001, a fl. 5 do livro n.º 2.

Sind. dos Trabalhadores das Ind. Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul — Eleição em 23 e 24 de Maio de 2001 para o triénio de 2001-2004.

Mesa da assembleia geral

Presidente — António Maria Quintas, electricista, bilhete de identidade n.º 408427, emitido em Lisboa.
Secretários:

Adriano Beijinho Matoso, técnico de controlo de qualidade, bilhete de identidade n.º 375355, de 25 de Maio de 1992, emitido em Lisboa.
João António Torrinhas Paulo, torneiro mecânico, bilhete de identidade n.º 2613419, de 12 de Dezembro de 1998, emitido em Lisboa.
Martins António Guiomar Silva, soldador, bilhete de identidade n.º 7902361, de 17 de Novembro de 1998, emitido em Setúbal.
Nuno Duarte Martins Pereira, electromecânico, bilhete de identidade n.º 6235927, de 19 de Maio de 1998, emitido em Lisboa.
Rui Manuel Neto Paixão, monitor, bilhete de identidade n.º 383943, de 18 de Julho de 1989, emitido em Lisboa.

Direcção

Américo da Rosa Flor Marques, laminador, bilhete de identidade n.º 4925368, de 7 de Dezembro de 1999, emitido em Lisboa.
António Luís Farinha Cardador, montador e. m. pesadas, bilhete de identidade n.º 4518680, de 3 de Janeiro de 1998, emitido em Lisboa.
António Manuel Gomes Carvalho, serralheiro mecânico, bilhete de identidade n.º 9000866, de Outubro de 1995, emitido em Lisboa.
António Manuel João Hilário, apontador, bilhete de identidade n.º 7372921, de 22 de Abril de 1997, emitido em Faro.
António Pedro Cidra Pereira, serralheiro civil, bilhete de identidade n.º 10059385, de 16 de Outubro de 1997, emitido em Lisboa.

Carlos Manuel Nunes da Mata, doqueiro, bilhete de identidade n.º 7317218 de 12 de Novembro de 1998, emitido em Lisboa.
Domingos Manuel Silva Santos, electricista auto, bilhete de identidade n.º 5494572, de 23 de Março de 2000, emitido em Lisboa.
Edmundo Amaral Simões, técnico fabril, bilhete de identidade n.º 221372, de 23 de Janeiro de 1997, emitido em Lisboa.
Eduardo Jaime Santos Florindo, montador de peças, bilhete de identidade n.º 7813858, de 5 de Novembro de 1996, emitido em Setúbal.
Eduardo José Franco Arsénio, soldador, bilhete de identidade n.º 5406729, de 15 de Outubro de 1997, emitido em Lisboa.
Fernando Manuel Pacheco Dias, laminador, bilhete de identidade n.º 5394552, de 1 de Abril de 1997, emitido em Lisboa.
Gabriel Chagas Sousa Reis, operador de máquinas, bilhete de identidade n.º 8185411, de 7 de Março de 2001, emitido em Setúbal.
Higino António Silva Coutinho, técnico electric. e electrónica, bilhete de identidade n.º 3353019, de 17 de Julho de 1993, emitido em Lisboa.
Inácia Maria L. Cardoso, oper. produção, bilhete de identidade n.º 6102902, emitido em Setúbal.
Jaime Cristiano Charraz Varela, lavador de viaturas, bilhete de identidade n.º 6008635, de 1 de Julho de 1998, emitido em Beja.
João Fernando Fernandes Lourenço, serralheiro civil, bilhete de identidade n.º 2176823, de 26 de Julho de 1995, emitido em Lisboa.
João Francisco Cruz Silva, bate-chapas, bilhete de identidade n.º 10166281, de 12 de Janeiro de 1999, emitido em Lisboa.
João Vicente Pires, serralheiro mecânico, bilhete de identidade n.º 1537200, de 20 de Janeiro de 1998, emitido em Lisboa.
Joaquim Cassiano P. Custódio Vaz Velho, electricista auto, bilhete de identidade n.º 5410480, de 12 de Janeiro de 1998, emitido em Lisboa.
Joaquim José Chagas Escoval, técnico de produção, bilhete de identidade n.º 5107444, de 23 de Julho de 1998, emitido em Lisboa.
José António Soares Pereira, torneiro mecânico, bilhete de identidade n.º 8491066, de 17 de Outubro de 1996, emitido em Lisboa.
José Bento Carreiro Chitas, pintor, bilhete de identidade n.º 7532589, de 18 de Janeiro de 1996, emitido em Lisboa.
José Carlos Santos Rodrigues, bate-chapas, bilhete de identidade n.º 5260087, de 28 de Outubro de 1993, emitido em Lisboa.
José Eduardo Caldeira Heitor Matos, serralheiro de tubos, bilhete de identidade n.º 2049524, de 24 de Maio de 1999, emitido em Setúbal.
José Fernando Costa Monteiro, serralheiro mecânico, bilhete de identidade n.º 9831967, de 24 de Janeiro de 1997, emitido em Lisboa.
José Francisco Rendeiro Serra, serralheiro civil, bilhete de identidade n.º 4748460, de 27 de Janeiro de 1994, emitido em Évora.
José Joaquim Barreto Alves, oper. de máquinas, bilhete de identidade n.º 8623497, de 17 de Fevereiro de 1997, emitido em Évora.
José Luís Silva, preparador técnico, bilhete de identidade n.º 4592247, de 3 de Agosto de 1999, emitido em Lisboa.

José Manuel Pinheiro Rijo, oper. empilhador, bilhete de identidade n.º 6975145, de 30 de Agosto de 1999, emitido em Lisboa.

José Manuel Vicente Lebrinhas, terfilador, bilhete de identidade n.º 9624394, de 11 de Fevereiro de 1997, emitido em Lisboa.

José Pedro Rosado Carvalho, serralheiro de tubos, bilhete de identidade n.º 4798642, de 24 de Janeiro de 1997, emitido em Lisboa.

Luís Manuel Ferreira Silva, estofador, bilhete de identidade n.º 9510315, de 25 de Janeiro de 1991, emitido em Setúbal.

Manuel Coutinho Santos Neto, operador quinadeira, bilhete de identidade n.º 6153315, de 26 de Setembro de 1994, emitido em Lisboa.

Manuel Diogo Bravo, mont. p. o. m. série, bilhete de identidade n.º 7766023, de 16 de Março de 2000, emitido em Setúbal.

Maria dos Anjos Farinha Ribeiro Silva, detectora def. fabrico, bilhete de identidade n.º 6609083, de 20 de Maio de 1997, emitido em Setúbal.

Miguel Marques Moisés, preparador trabalho, bilhete de identidade n.º 4587390, de 31 de Dezembro de 1998, emitido em Oeiras.

Raul Manuel Dias da Silva, torneiro peças série, bilhete de identidade n.º 2008486, de 3 de Setembro de 1998, emitido em Évora.

Vítor Manuel Carvalho Santos, electricista, bilhete de identidade n.º 367786, de 16 de Novembro de 1989, emitido em Lisboa.

Vítor Manuel Mendonça Fonseca Moura, montador de peças, bilhete de identidade n.º 6605506, de 4 de Setembro de 1998, emitido em Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 28 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 74/2001, a fl. 6 do livro n.º 2.

Confederação Geral de Sind. Independentes CGSI — Eleição em 20 de Abril de 2001

Comissão instaladora

José Aníbal da Cruz Luís, bilhete de identidade n.º 1460859, de 11 de Abril de 1997, do Arquivo de Lisboa.

Aureliano Moreira Guedes, bilhete de identidade n.º 3587105, de 23 de Agosto de 1999, do Arquivo de Setúbal.

José António dos Santos Silva, bilhete de identidade n.º 3880824, de 2 de Maio de 1996, do Arquivo de Lisboa.

António José de Jesus Pombo, bilhete de identidade n.º 4252679, de 5 de Julho de 1999, do Arquivo de Castelo Branco.

João Costa da Silva, bilhete de identidade n.º 2128241, de 4 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Lisboa.

António Lucas Patrício, bilhete de identidade n.º 4134904, de 17 de Junho de 1999, do Arquivo de Lisboa.

Manuel Francisco da Conceição Bigode, bilhete de identidade n.º 1295845, de 12 de Junho de 1992, do Arquivo de Lisboa.

José Carlos Pereira Rei, bilhete de identidade n.º 5382559, de 30 de Agosto de 1996, do Arquivo de Lisboa.

Henrique Vieira Ferreirinha, bilhete de identidade n.º 3841072, de 10 de Maio de 1996, do Arquivo de Setúbal.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 73/2001, a fl. 5 do livro n.º 2.

Sind. Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades — SPLIU Eleição em 8 de Junho de 2001 para mandato de quatro anos

Secretariado Regional de Portalegre

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Alda Maria Morgado Narciso Magalhães ...	7024078	6-8-96	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Ana da Conceição Mendonça Monteiro Louro de Sousa.	2207767	27-12-96	Beja	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Ana Paula Porta Nova Horta	6208050	4-4-01	Lisboa	Educadora de infância	QU
Ana Paula dos Santos Santana Matias	7003674	16-5-00	Setúbal	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Ana Sofia Fernandes Fragoso	11079951	5-4-00	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	Contratada
Anabela Silva Marques Veiito	7746045	17-6-98	Leiria	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	QZP
Antónia Maria Louro Carreira	7736277	19-2-01	Leiria	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
António do Carmo Sousa Petronilho	4935229	14-1-92	Lisboa	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	QND
Carlos Guilherme Maia Pereira	10360659	25-5-00	Viseu	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	Contratado
Cláudia Rocha Caetano	10009392	17-4-00	Lisboa	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	QZP
Cristina Maria Gaspar Apura	10823327	24-9-97	Santarém	Prof. do 3.º ciclo do ensino básico ...	Contratada
Elsa Maria Silva Luis Filipe	10421423	22-10-98	Lisboa	Prof. do 3.º ciclo do ensino básico ...	QZP
Francisco Manuel Fernandes Palma	1326752	19-12-91	Lisboa	Prof. do 3.º ciclo do ensino básico ...	QZP
Humberto Lopes da Piedade	5493571	12-4-96	Santarém	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
José Louro de Oliveira Maurício	4135250	25-1-01	Leiria	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Manuel José Felício Vargas Bernardino ...	4877480	7-12-95	Beja	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Margarida Maria Santos Serralheiro	4132623	22-5-01	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Maria Adélia Leitão Silva Armés	4778971	14-7-99	Lisboa	Educadora de infância	QU

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Maria Antónia Salgueiro Borreicho	9283271	9-3-98	Lisboa	Educadora de infância	QDV
Maria Catarina Oca Pregoça	6085758	30-11-00	Beja	Educadora de infância	QDV
Maria da Conceição Palma Gonçalves Baía	4907052	2-4-01	Beja	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Maria da Graça Raio Vargas Felício Álvaro	6597060	18-2-97	Beja	Educadora de infância	QDV
Maria Manuela Louro Maurício	6634029	25-9-97	Leiria	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Olinda Maria Fradinho Faleiro	6276555	29-1-01	Évora	Educadora de infância	QDV
Paula Alexandra Cunha Barros Nunes Pinto	8875889	9-12-98	Setúbal	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Paula Cristina Soeiro Dias	9606574	17-5-99	Lisboa	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Paula da Conceição Carneiro Terlim Ferrer	9779383	4-8-00	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	Contratada
Sandra Cristina Martins Cairão Amorim ...	9802132	9-3-00	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Sandra Isabel Filipe Chanca	10582603	30-6-98	Lisboa	Prof. do 3.º ciclo do ensino básico ...	Contratada
Sérgio Filipe Coutinho do Rosário	10599423	9-9-97	Lisboa	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	Contratado
Sílvia Cristina Praia Ribeiro Pereira Mexia	10641120	1-7-97	Santarém	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	Contratada
Suplentes:					
Carla Filipa de Bivar da Costa Cabral	9633039	6-9-99	Lisboa	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	Contratada
Isabel Maria Cameira Conde Marques	9392304	2-9-96	Guarda	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	Contratada
Margarida Isabel Gomes Aguiar Eloy Godinho.	103114912	4-4-01	Santarém	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	Contratada

Secretariado Regional de Tavira

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Carlos Manuel dos Santos Ferreira	9580593	1-6-98	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Paula Cristina Loio Santos	6648519	9-10-96	Lisboa	Educadora de infância	QDV
Adelina Clarisse Gama Cardoso	7814264	19-6-97	Lisboa	Educadora de infância	QDV
Aline dos Anjos Rodrigues	10934375	29-6-04	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Ana Marta Vicente Piçarra	11055038	4-9-96	Setúbal	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	Contratada
Ana Paula Antunes Sol	7798609	23-10-97	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Ana Paula da Silva Tavira Viera Costa ...	7427223	8-10-98	Setúbal	Educadora de infância	QDV
Ana Sofia Alberto Grosso	10797760	16-8-00	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
António Paulo Mendes da Silva	8417767	9-11-99	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Belmira Heliodoro Miranda	5242104	5-12-97	Lisboa	Educadora de infância	QU
Cristina Maria de Pinho Fernandes Costa Sá Oliveira.	4904488	22-11-99	Faro	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Duílio da Silveira Coelho	4877114	11-7-97	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Elsa Verónica Matoso Silva	10286667	7-10-97	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Emília Maria Nobre Pacheco	7780748	10-11-99	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Fernanda Maria Marinho Lima da Silva Duarte.	5960732	29-5-96	Lisboa	Educadora de infância	QDV
Fernanda Maria Pires da Silva Joaquim ...	6600119	20-1-97	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Fernanda Maria Rodrigues Gomes	7807591	23-1-01	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Íris Alexandra Alagoinha de Sousa Severino	10296127	27-10-97	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Isabel Maria Caetano Cabral	6477825	23-6-99	Faro	Educadora de infância	QDV
Isabel Maria Mendes Silva Amorim	8280205	28-7-97	Ponta Delgada	Educadora de infância	QDV
Isabel Maria Rosado Costa Flosa	6975908	12-01-01	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
José Manuel da Conceição Rodrigues	1263166	12-10-95	Lisboa	Prof. do ensino secundário	QND
Lídia Manuela Pereira Teixeira	7413757	13-1-00	Faro	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Lina Maria Campos Rodrigues	6601623	9-4-99	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Márcia Maria Janeiro Machado Paiva	7138048	8-10-98	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Maria da Conceição Figueiredo Mascarenhas Dionísio.	5329843	22-4-97	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Maria do Rosário Espírito Santo Pina	6260792	27-7-99	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Maria dos Anjos Botelho de Lima Silva ...	7439517	11-9-97	Setúbal	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Maria Filomena Saiago Tavares	7462428	6-3-97	Lisboa	Educadora de infância	QDV
Maria João Guerreiro Dias	7444303	16-4-99	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Maria José da Glória Reis	2210810	19-1-94	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Maria Lucília Martins Horta	4551034	27-6-96	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Maria Manuela Palma de Brito Martins ...	7228786	26-1-01	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Maria Manuela Vieira Tomás	6303125	13-8-96	Lisboa	Educadora de infância	QDV
Mário Luís Rodrigo Miguel	10497831	26-4-01	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Rui Jorge Figueiredo Costa	9597367	10-1-01	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Sandra Maria Domingos Gonçalves Correia	9230180	5-9-97	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Sandra Maria Oliveira e Silva	10047372	24-2-00	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Sérgio Manuel Dias Bento	9610457	5-11-98	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Valentina Rosa Manteiga	7252822	11-8-99	Setúbal	Educadora de infância	QDV
Vanda Martins	9565864	6-5-99	Lisboa	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Suplentes:					
Helena Cristina dos Santos Braz Videira	7707367	19-2-97	Setúbal	Educadora de infância	E. part. coop.
Noélia de Jesus Rodrigo Miguel Pires	6171808	17-11-99	Lisboa	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	Contratada
Sandra Isabel da Costa Cabrita Damião	10824865	23-8-00	Setúbal	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	Contratada

Secretariado Regional de Vale do Côa

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Adolfo José Lima de Araújo	8169646	28-5-98	Braga	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	QZP
Alcides José Lopes dos Santos	4124605	28-1-00	Guarda	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Alfredo de Oliveira Torres	4295130	5-2-96	Guarda	Prof. do ensino secundário	QND
Almerinda Tapada Guerra Dinis Simões	4361388	9-7-98	Castelo Branco	Prof. dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico.	QND
Ana Paula Almeida Duarte	7027159	9-1-98	Guarda	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	QND
Ana Paula Mendes Augusto Coelho	6648516	19-10-95	Castelo Branco	Educadora de infância	QDV
Anabela Esteves Costa Pereira Jaco	9631091	27-10-97	Viseu	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	QZP
António Manuel Teixeira Baptista	10066146	1-9-98	Bragança	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	QZP
Arelindo Gonçalves Farinha	2589136	1-10-97	Guarda	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Célia Maria Gonçalves Nunes	7341991	13-2-97	Guarda	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	QZP
Clarisse da Conceição Afonso	3857956	25-8-98	Bragança	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Cláudia Sofia Adriano Alves	11034362	23-2-99	Guarda	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	Contratada
Eduarda Maria Salema Cruchinho	7110953	6-5-98	Viana do Castelo	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Elvira de Jesus Lopes dos Santos	4182312	13-7-00	Guarda	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Emelda da Conceição Rodrigues Loureiro Pacheco.	8103137	5-9-00	Lisboa	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	QND
Fernando Miguel Pinto Zava	9688808	19-12-96	Bragança	Prof. dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico.	QZP
Gina Maria Nunes da Silva	8056729	25-11-96	Guarda	Educadora de infância	QDV
Graciete Maria dos Santos Rodrigues Carreira.	7432635	6-1-00	Guarda	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	QZP
Helena Isabel Santos Casanova	10359127	29-10-99	Guarda	Prof. do 3.º ciclo do ensino básico ...	Contratada
Henrique José Batista Pissarra Monteiro	4343815	6-7-99	Guarda	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Jesus Maria Roque dos Santos	11102847	2-2-98	Lisboa	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	QND
Joana Alves Ferreira Lima Teixeira	10332363	28-8-97	Lisboa	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	QZP
Joaquim António Pires Carreto	4003558	11-1-99	Guarda	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	QND
Joaquim Armindo da Silva Barbosa	9549078	14-8-96	Viana do Castelo	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	QZP
Jorge Manuel de Melo Gomes	2353133	8-5-96	Guarda	Prof. do 3.º ciclo do ensino básico ...	QND
José João Neves Gamboa	2586666	19-6-97	Castelo Branco	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Manuel Maria Ribeiro Ferreira	3300288	27-11-95	Porto	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	QZP
Margarida Maria Alves Morgado de Sousa	6702572	15-2-00	Guarda	Educadora de infância	QU
Maria Adelaide Pegado Porto Reis	3591963	15-9-00	Porto	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Maria Antónia da Costa Nunes Teixeira ...	6226473	10-10-98	Guarda	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Maria Ascensão Reino Nunes Martins	6246989	13-10-00	Guarda	Prof. dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico.	QZP
Maria da Luz Aires Coelho Belizário	10219343	27-8-99	Guarda	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	QZP
Maria José Loureiro Varanda	5938184	4-5-00	Porto	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	QND
Maria Leonor Monteiro Couto Gomes	4323208	25-11-98	Guarda	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QDV
Maria Manuela Teles Filipe	7427208	12-2-99	Guarda	Prof. do 3.º ciclo do ensino básico ...	QND
Maria Odete da Graça Andrade	4580956	7-8-96	Porto	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Maria Stela Santos Gamboa Neves	4008265	19-6-97	Castelo Branco	Prof. do 1.º ciclo do ensino básico ...	QG
Maria Zita Gonçalves dos Santos Ribeiro ...	4025002	21-4-98	Lisboa	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	QND
Paulo Coutinho Sampaio	8542247	19-7-00	Viana do Castelo	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	QZP
Rosa Maria Silva Carneiro de Sá	7055311	29-6-98	Lisboa	Educadora de infância	QU
Selda Saraiva dos Santos	4200552	30-10-95	Guarda	Prof. do ensino secundário	QND
Silvia Rute Martins Ramos	9843173	15-10-98	Lisboa	Prof. do 3.º ciclo do ensino básico ...	QND
Vitor Manuel Monteiro Rodrigues	7229202	20-2-01	Guarda	Prof. do ensino secundário	QND

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo	Situação profissional	Quadro
Suplentes:					
Joaquim Gonçalves Conde	4178661	4-5-01	Guarda	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	Contratado
José Carlos Caetano Santos	7846340	10-9-99	Guarda	Prof. do ensino superior	Contratado
Maria Elisabete Rocha e Silva	10650698	23-10-97	Lisboa	Prof. do 3.º ciclo dos ensinos básico e secundário.	Contratada
Orlando João Soares Gonçalves	10082270	3-8-99	Viana do Castelo	Prof. do 2.º ciclo do ensino básico ...	Contratado

Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro — Eleição.

Mesa da assembleia geral

Aires Augusto Bertão, 61 anos, com a categoria profissional de vigilante no Casino da Figueira da Foz.
 Eugénia Maria Rodrigues Duarte Martins, 31 anos, com a categoria profissional de despenseira na GERTAL, Castelo Branco.
 Henriqueta Maria Pita Valada, 38 anos, com a categoria profissional de empregada de limpeza na ENATUR na Pousada de Santa Cristina, em Condeixa-a-Nova.
 José Manuel da Cruz Pestana, 46 anos, com a categoria profissional de vigilante no INATEL, Foz do Arelho, Caldas da Rainha.
 Maria Isabel Trilho Y Blanco Mesquita, 39 anos, com a categoria profissional de assistente de direcção na Escola de Hotelaria e Turismo de Coimbra.

Conselho fiscalizador

Alberto Fernandes Correia, 45 anos, com a categoria profissional de encarregado no INATEL no Centro de Férias das Termas de São Pedro do Sul.
 António Alves da Silva, 38 anos, com a categoria profissional de *barman* de 1.ª no Hotel Praia Golf em Espinho.
 Graça Maria Carvalho Veiga Pereira, 41 anos, com a categoria de ajudante de cozinha na Fundação Sara Beirão, em Tábua.
 Helena do Céu Perez Pinto, 38 anos, com a categoria profissional de empregada de mesa de 1.ª no Hotel Tivoli, em Coimbra.
 Rosa Maria da Costa Batista Reginaldo, 48 anos, com a categoria profissional de empregada de refeitório na EUREST, Coimbra.

Direcção central

Alberto Fernando dos Santos Tino, 41 anos, com a categoria profissional de adjunto de chefe de sala de máquinas no Casino Solverde em Espinho/Aveiro.
 Alfredo Lourenço Pinto, 51 anos, com a categoria profissional de empregado de balcão de 1.ª a tempo inteiro no Sindicato, em Coimbra.
 António Francisco Gonçalves Soares Baião, 37 anos, com a categoria profissional de controlador-caixa na Pastelaria Conchinha Doce na Figueira da Foz/Coimbra.

António Jorge Santos Baltazar, 46 anos, com a categoria profissional de empregado de balcão no bar da AAC em Coimbra.

Armando de Ataíde Magalhães, 55 anos, com a categoria profissional de fiscal de banca de sala de jogos tradicionais no Casino Solverde em Espinho/Aveiro.

Beatriz Coelho Albuquerque, 58 anos, com a categoria profissional de empregada de enfermaria na Casa de Saúde de São Mateus, em Viseu.

Carlos Manuel Ribeiro, 39 anos, com a categoria de operador de resíduos no SUCH, em Coimbra.

Célia Margarida Jorge Martins, 24 anos, com a categoria profissional de empregada de mesa de 2.ª no Casino da Figueira da Foz/Coimbra.

Celso Lourenço, 42 anos, com a categoria profissional de recepcionista de 2.ª no Hotel Imperial, em Aveiro.

Cláudia Susana Silva Simões Marques, 25 anos, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada na Itau, em Coimbra.

Cristina Maria Oliveira Fernandes, 25 anos, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada no Such, em Viseu.

Cristóvão Almeida Gonçalves, 21 anos, com a categoria profissional de empregado de balcão de 1.ª na Toiguarda, na área de serviço, em Almeida/Guarda.

Elizete Maria da Silva Costa, 40 anos, com a categoria de empregada de andares no Almedina Coimbra Hotel, em Coimbra.

Isabel Maria Anjos Maia, 37 anos, com a categoria de preparadora de cozinha no SUCH, em Coimbra.

Ligia Maria Conceição de Azevedo, 47 anos, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada na EUREST, em Castelo Branco.

Luciano Bernardo Antunes Carvalho, 48 anos, com a categoria profissional de recepcionista de 2.ª na ENATUR, em Almeida/Guarda.

Luís Manuel da Conceição Encarnação, 33 anos, com a categoria profissional de recepcionista de 2.ª no Hotel Cristal Caldas, nas Caldas da Rainha/Leiria.

Maria Augusta da Cunha Dias Pinheiro, 48 anos, com a categoria profissional de empregada de balcão na Pastelaria Bocage, em Viseu.

Maria Manuela Pereira Santos, 50 anos, com a categoria profissional de cozinheira de 3.ª na UNISELF, Covilhão/Castelo Branco.

Maria Margarida Louro de Almeida Avelino, 51 anos, com a categoria profissional de recepcionista de 1.ª nos Hotéis da Portis, na Figueira da Foz/Coimbra.

Natércia da Conceição Sá Cardoso, 34 anos, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada, na EUREST, em Coimbra.

Nazaré da Cruz Caçador, 50 anos, com a categoria profissional de empregada de distribuição personalizada na UNISELF, em Leiria.

Paulo José Niné Massano, 28 anos, com a categoria profissional de chefe de mesa na ENATUR, Man-teigas/Guarda.

Rui Jorge Bernardo Costa, 27 anos, com a categoria profissional de subchefe de cozinha no Hotel Colina do Castelo, em Castelo Branco.

Susana Henrique da Silva, 25 anos, com a categoria profissional de empregada de balcão de 2.^a na PRAN-SOR, na área de serviço, em Leiria.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 27 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 76/2001, a fl. 6 do livro n.º 1.

Sind. dos Professores do 1.º Ciclo do Ensino Básico — SIPPEB — Eleição em 8 de Junho de 2001 para mandato de três anos.

Secretariado regional dos Açores

Francisco Gabriel da Silva Faria, bilhete de identidade n.º 2028406, de 11 de Outubro de 1993, do Arquivo de Lisboa, Escola EB/JI.BA4/área escolar da Praia da Vitória.

Lisete Natal Parreira Cardoso Faria, bilhete de identidade n.º 1103153, de 23 de Abril de 1992, do Arquivo de Lisboa, Escola EB/JI Brianda Pereira/área escolar de Angra do Heroísmo.

Marinha da Conceição Loureiro, bilhete de identidade n.º 6652860, de 28 de Junho de 1996, do Arquivo de Ponta Delgada, Escola EB/JI João Ferreira da Silva/área escolar de Lagoa.

Helena Eugénia Braga e Couto de Azevedo, bilhete de identidade n.º 7354391, de 9 de Março de 1998, do Arquivo de Ponta Delgada, Escola EB/JI Conceição/área escolar de Ribeira Grande.

Paula Cristina Vieira Leite, bilhete de identidade n.º 10893141, de 25 de Março de 1998, do Arquivo de Ponta Delgada, Escola EB/JI Furnas/Básica Integrada de Povoação.

José Manuel Quental Pacheco, bilhete de identidade n.º 6341451, de 6 de Novembro de 1996, do Arquivo de Ponta Delgada, Escola EB/JI Furnas/Básica Integrada de Povoação.

Sandra Maria Barbosa da Silva Carvalhido, bilhete de identidade n.º 10418523, de 19 de Setembro de 1996, do Arquivo de Viana do Castelo, Escola EB/JI Lomba São Pedro/área escolar da Maia.

Sandra Maria da Silva Morais, bilhete de identidade n.º 10592388, de 2 de Dezembro de 1996, do Arquivo de Viana do Castelo, Escola EB/JI Feteira Pequena/Básica Integrada de Nordeste.

Salomé Virgínia Martins Pereira, bilhete de identidade n.º 10850559, de 29 de Outubro de 1997, do Arquivo de Lisboa, Escola EB/JI Ribeira Quente/Básica Integrada de Povoação.

Zita de Fátima Medeiros Melo, bilhete de identidade n.º 8140870, de 3 de Fevereiro de 2000, do Arquivo de Ponta Delgada, Escola EB/JI Lomba da Cruz/Básica Integrada de Nordeste.

Paulo Jorge Ribeiro Rocha Lourenço, bilhete de identidade n.º 8102341, de 10 de Outubro de 1996, do Arquivo de Ponta Delgada, Escola Básica Integrada de Nordeste.

Maria Filomena Cordeiro Falcão, bilhete de identidade n.º 10617438, de 12 de Dezembro de 1996, do Arquivo de Ponta Delgada, Escola EB/JI Dr. Manuel Medeiros Guerreiro/área escolar de Lagoa.

Maria de Fátima do Vale Ferreira Moreira, bilhete de identidade n.º 10912627, de 23 de Julho de 1997, do Arquivo do Porto, Escola EB 2,3 de Vila Franca do Campo.

Célia Maria Pereira da Silva Melo, bilhete de identidade n.º 9744505, de 24 de Junho de 1997, do Arquivo de Ponta Delgada, Escola EB/JI Manuel Inácio de Melo/Básica Integrada de Nordeste.

Alcides Miranda Semedo, bilhete de identidade n.º 9544950, de 1 de Abril de 1997, do Arquivo de Ponta Delgada, Escola EB/JI D. António Sousa Braga/Básica Integrada de Santa Maria.

Anabela Alves Pimpão, bilhete de identidade n.º 10678398, de 25 de Novembro de 1999, do Arquivo de Lisboa, Escola Básica Integrada de Povoação.

Maria Adelaide Cabral Costa Melo Mendonça Pereira, bilhete de identidade n.º 1116658, de 5 de Dezembro de 1990, do Arquivo de Lisboa, Escola EB/JI Cardeal Humberto Medeiros/área escolar de Arrifes.

Maria Helena da Silva Medeiros Couto, bilhete de identidade n.º 5158065, de 14 de Setembro de 1995, do Arquivo de Ponta Delgada, Escola EB/JI de Santo António/Básica Integrada de Nordeste.

Carla Alexandra de Freitas Santos Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10869272, de 21 de Abril de 1999, do Arquivo de Ponta Delgada, Escola EB/JI de Santo António/área escolar de Capelas.

Sind. dos Bancários do Norte — Eleição em assembleia geral de 17 de Abril de 2001 para o quadriénio de 2001-2005.

Mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso

Presidente — Alfredo Manuel Vieira Correia, 46 anos, da Caixa Geral de Depósitos, em Gondomar, titular do bilhete de identidade n.º 3148402, de 2 de Março de 1999, de Lisboa.

1.º secretário — Álvaro Patrício do Bem, 47 anos, do Banco Nacional Ultramarino, em Aveiro, titular do bilhete de identidade n.º 5237491, de 15 de Fevereiro de 2001, de Aveiro.

2.º secretário — Delfim Manuel Magalhães Sousa, 39 anos, do Banco Comercial Português, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 6079645, de 14 de Julho de 2000, de Lisboa.

Suplentes:

Alberto Mário Costa Simões, 60 anos, do Banco Comercial Português, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 3080030, de 12 de Janeiro de 1998, de Lisboa.

António Gonçalves Vieira, 59 anos, do Banco Comercial Português, reformado, titular do bilhete de identidade n.º 793643, de 26 de Abril de 1996, de Lisboa.

Direcção

Presidente — Adriano Alberto Moutinho Venceslau, 52 anos, do BPI, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 1462422, de 23 de Fevereiro de 2001, de Lisboa.

Vice-presidente — Manuel Pereira Gomes, 54 anos, do Banco Espírito Santo, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 1660000, de 4 de Fevereiro de 2000, do Porto.

Secretário — Jorge Espírito Santo, 53 anos, do BPI, em Oliveira de Azeméis, titular do bilhete de identidade n.º 838609, de 15 de Dezembro de 2000, de Lisboa.

Tesoureiro — Rogélio Carvalho Martins Cruz, 54 anos, do Banco Nacional Ultramarino, em Espinho, titular do bilhete de identidade n.º 856952, de 4 de Março de 1992, de Lisboa.

Vogais :

Paulo Duarte Silva Coutinho, 45 anos, do Banco Totta & Açores, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 4730391, de 8 de Setembro de 1999, do Porto.

António Silva Meira, 51 anos, do Banco Totta & Açores, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 7156050, de 10 de Janeiro de 2001, de Lisboa.

António Saraiva Sá Coutinho, 56 anos, do BPI, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 1811983, de 7 de Julho de 1998, do Porto.

Vitorino António Ribeiro, 46 anos, do BPI, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 679240, de 29 de Maio de 2001, de Lisboa.

Joaquim António Silva Machado, 53 anos, do Banco Comercial Português, em Guimarães, titular do bilhete de identidade n.º 1677975, de 16 de Novembro de 1990, de Lisboa.

Francisco Henrique Morais Rego, 40 anos, do Banco de Portugal, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 5835815, de 20 de Outubro de 1998, de Lisboa.

Mário Joaquim Silva Mourão, 43 anos, do Banco Espírito Santo, em São Mamede de Infesta, titular do bilhete de identidade n.º 8155763, de 21 de Maio de 1996, de Lisboa.

José Manuel Alves Guerra Fonseca, 45 anos, do Crédito Predial Português, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 3170938, de 20 de Outubro de 1999, do Porto.

Manuel Acácio Martins Roque, 45 anos, do BPI, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 3315078, de 27 de Novembro de 2000, de Lisboa.

Suplentes:

João Paulo Paz Coelho Pinto, 43 anos, do Banco de Portugal, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 4454712, de 24 de Fevereiro de 2000, de Lisboa.

João António Deus Gonçalves, do Crédito Predial Português, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 3587789, de 24 de Janeiro de 2000, de Lisboa.

Francisco Maria Silva Mateus, 52 anos, do BPI, no Porto, titular do bilhete de identidade n.º 1924662, de 17 de Março de 2000, de Lisboa.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 28 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 77/2001, a fl. 6 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I – ESTATUTOS

Assoc. Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros (alteração) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2001, foi publicada a alteração aos estatutos da associação em epígrafe, publicação que carece de ser rectificadora.

Assim, na p. 1093, no artigo 15.º, «Reuniões», n.º 4, onde se lê «A convocação [...] do n.º 1 dos artigos»

deve ler-se «A convocação [...] dos n.ºs 1 dos artigos» e no artigo 17.º, «Deliberações», n.º 6, onde se lê «Atraso no pagamento» deve ler-se «O atraso no pagamento».

Na p. 1095, no artigo 28.º, «receitas», n.º 1, alínea f), onde se lê «Quaisquer donativos [...] a ser atribuídos» deve ler-se «Quaisquer donativos [...] a ser atribuídas» e no artigo 30.º, «Dissolução», n.º 1, onde se lê «A ANTROP [...] por maioria de 65% dos votos» deve ler-se «A ANTROP [...] por maioria de 75% dos votos».

II - CORPOS GERENTES

Assoc. de Comércio e Serviços do Barreiro e Moita — Eleição em 7 de Junho de 2001 para o triénio de 2001-2003.

Assembleia geral

Presidente — Jorge Coelho Mendes Paulino; filiação: Manuel dos Reis M. Paulino e Isabel Maria Coelho; residência: Praceta de Avelar Brotero, 2, 3.º, direito, Alto do Seixalinho, 2830-020 Barreiro; naturalidade: Sabóia, Odemira; data de nascimento: 2 de Janeiro de 1944; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 1392715, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 110592468; profissão: comerciante; firma que representa: Cervejaria Gai-vota Vermelha, Praceta de Avelar Brotero, 1-A/B, Alto do Seixalinho, 2830-020 Barreiro.

Vice-presidente — Francisco Almeida Pinto; filiação: António A. Lamego Pinto e Elisa A. Lamego; residência: Rua de Almirante Reis, 293, Palhais, 2830-326 Barreiro; naturalidade: Sejães, Oliveira de Frades; data de nascimento: 22 de Maio de 1936; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 1561991, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 161436510; número de cartão de pessoa colectiva: 500079846; profissão: comerciante; firma que representa: Covelo & Pinto, L.^{da}, Rua de Almirante Reis, 293, Palhais 2830-326 Barreiro.

1.º secretário — José da Encarnação Santos; filiação: Mateus dos Santos e Maria Francisca; residência: Rua de Heliodoro Salgado, 7, rés-do-chão, esquerdo, 2830-346 Barreiro; naturalidade: São Bartolomeu de Messines, Silves; data de nascimento: 1 de Março de 1947; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 2389373, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 134836332; profissão: comerciante; firma que representa: Mini Mercado, Rua de Heliodoro Salgado, 2-Q, 2830-346 Barreiro.

2.º secretário — António Joaquim Nunes de Almeida; filiação: Bernardino Rodrigues de Almeida e Mariana Ferreira Nunes de Almeida; residência: Vivenda Graciete, Rua do Prof. José do Vale Petronilo, Penalva, 2835-619 Santo António da Charneca; naturalidade: Lavradio, Barreiro; data de nascimento: 1 de Setembro de 1959; estado civil: divorciado; número do bilhete de identidade: 7894003, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 125042795; profissão: comerciante; firma que representa: Reparações e Manutenção de Automóveis, Vivenda Graciete, Rua do Prof. José do Vale Petronilo, Penalva, 2835-619 Santo António da Charneca.

Direcção

Presidente — Faustino Dionísio dos Reis; filiação: Ser-tório Dionísio e Alzira Pedrosa dos Reis; residência: Rua de Stara Zagora, 22, 3.º, esquerdo, 2830-364 Barreiro; naturalidade: Moita dos Ferreiros, Lourinhã; data de nascimento: 9 de Abril de 1937; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 17177, do

Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 156169999; número de cartão de pessoa colectiva: 501596704; profissão: comerciante; firma que representa: Reis & Simões, L.^{da}, Rua de Miguel Bombarda, 115, 2830-089 Barreiro.

Vice-presidente — José António dos Santos Fernandes; filiação: Januário Ramos Fernandes e Délia Maria Fernandes; residência: Rua de D. João de Castro, 99, 1.º, direito, Santo André, 2830-186 Barreiro; naturalidade: Palhais, Barreiro; data de nascimento: 11 de Abril de 1970; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 8962776, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 193603608; número de cartão de pessoa colectiva: 502467460; profissão: comerciante; firma que representa: Ondas Lineares, L.^{da}, Largo de Santa Cruz, 28, 2830-323 Barreiro.

Tesoureiro — Jorge Manuel Coelho Rodrigues; filiação: Mário António Rodrigues e Ilda C. C. Rodrigues; residência: Praceta de Soeiro Pereira Gomes, 11, rés-do-chão, esquerdo, 2835-404 Lavradio; naturalidade: São Sebastião da Pedreira, Lisboa; data de nascimento: 4 de Junho de 1948; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 316971, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 151500533; profissão: comerciante; firma que representa: Deco Flor, Avenida de Alfredo da Silva, 32, C. C., loja 3, 2830-302 Barreiro.

1.º secretário — Vítor Manuel Moreno dos Santos; filiação: Francisco C. dos Santos e Amélia dos Santos; residência: Rua do Marquês, 30, Bairro Paixão 2835-264 Vale da Amoreira; naturalidade: São Sebastião da Pedreira, Lisboa; data de nascimento: 13 de Junho de 1956; estado civil: solteiro; número do bilhete de identidade: 4738518, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 106726951; número de cartão de pessoa colectiva: 500969477; profissão: comerciante; firma que representa: Costa & Santos, L.^{da}, Estrada Nacional, n.º 151, 2835-024 Baixa da Banheira.

2.º secretário — Hermenegildo José Arvana; filiação: António Joaquim Arvana e Isaura C. Papança; residência: Rua de José Augusto Coelho, lote 3, Aldeia Rica, Vila Nogueira de Azeitão, 2925-576 Azeitão; naturalidade: Estremoz; data de nascimento: 20 de Novembro de 1948; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 2226837, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 160040299; número de cartão de pessoa colectiva: 501639772; profissão: comerciante; firma que representa: Belvana, L.^{da}, Avenida de Santa Maria, 10-A, 2830-007 Barreiro.

1.º vogal — Fernando Jorge Capela; filiação: Júlio do Nascimento Capela e Ilídia F. Carido; residência: Rua de Jacinto Nicola, 23, 1.º, Verderena, 2830-284 Barreiro; naturalidade: Caminha; data de nascimento: 9 de Agosto de 1949; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 3451396, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 139004572; profissão: comerciante; firma que representa: Ferragens,

Rua do Prof. Joaquim Vicente França, 32-A, 2830-298 Barreiro.

2.º vogal — Francisco Guerra Anes; filiação: Faustino Anes e Augusta Natividade Guerra; residência: Rua de Armindo de Almeida, 36, 7.º-A, 2830-275 Barreiro; naturalidade: São João de Negrilhos, Aljustrel; data de nascimento: 24 de Março de 1952; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 2334719, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 139374841; número de cartão de pessoa colectiva: 502563648; profissão: comerciante; firma que representa: Varandas & Grazina, L.^{da}, Rua de Miguel Bombarda, 100, 2830-288 Barreiro.

Conselho fiscal

Presidente — José Eduardo Lopes Rosa; filiação: João Gomes Rosa e Maria da Conceição Lopes Rosa; residência: Rua do Instituto dos Ferrovários, 5, 4.º, esquerdo, 2830-335 Barreiro; naturalidade: São Sebastião da Pedreira, Lisboa; data de nascimento: 17 de Maio de 1953; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 2202544, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 118628496; número de cartão de pessoa colectiva: 500939250; profissão: comerciante; firma que representa: Charcutaria do Luso, L.^{da}, Rua de D. Nuno Alvares Pereira, 36, Verderena, 2830-280 Barreiro.

Vice-presidente — Albertino Venâncio Costa, filiação: Augusto dos Santos Costa e Ana V. da Costa; residência: Rua da Estremadura, 62-A, Vila Chã, 2835-746 Santo António da Charneca; naturalidade: Socorro, Lisboa; data de nascimento: 14 de Janeiro de 1945; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 2082380, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 137722397; número de cartão de pessoa colectiva: 501088628; profissão: comerciante; firma que representa: Brígida & Costa, S. A., Quinta das Rebelas, lote 30, 2830-222 Barreiro.

Relator — Fernando Pereira da Silva; filiação: Fortunato da Silva e Joana Pereira da Silva, residência: Avenida Henrique Galvão, 13, 5.º, 2830-308 Barreiro; naturalidade: Saboia, Odemira; data de nascimento: 3 de Junho de 1930; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 0354460, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 145322360; número de cartão de pessoa colectiva: 504452738; profissão: comerciante; firma que representa: F.P.S. — Const. Com. Prop., L.^{da}, Rua do Futebol Clube do Barreirense, 28-C, 2830-334 Barreiro.

1.º vogal — Rui da Conceição Vieira; filiação: José Vieira Júnior e Esperança de Jesus Vieira; residência: Rua de Humberto Delgado, 20, 3.º, esquerdo, 2830-242 Barreiro; naturalidade: Algos, Silves; data de nascimento: 27 de Dezembro de 1932; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 2052902, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 127934782; profissão: comerciante; firma que representa: Relojoaria Vieira, Rua de Cândido dos Reis, 27-A, 2860-048 Alhos Vedros.

2.º vogal — Joaquim Manuel Rijo; filiação: Manuel dos Santos Rijo e Aniceta Borralho; residência: Rua da Voz do Operário, 82, 2.º, esquerdo, 2830-058 Barreiro; naturalidade: Estremoz; data de nascimento:

5 de Janeiro de 1941; estado civil: casado; número do bilhete de identidade: 1093072, do Arquivo de Lisboa; número de contribuinte individual: 134798880; profissão: comerciante; firma que representa: Café, Rua do Dr. Manuel Pacheco Nobre, 24-B, Alto do Seixalinho, 2830-080 Barreiro.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 22 de Junho de 2001, sob o n.º 46, a fl. 45 do livro n.º 1.

Confederação Nacional da Agricultura — CNA — Eleição em 19 de Novembro de 2000 para o período de 2001-2003.

Mesa da assembleia geral

Presidente — Dr. Manuel Rodrigues (Secretariado dos Baldios do Distrito de Viseu — BALFLORA), Viseu.
Secretários:

Manuel Marques Dias (Associação da Lavoura do Distrito de Aveiro — ALDA), Aveiro.

Maria Alberta Gonçalves Santos (Conselho Agrícola do Distrito de Vila Real — CADVR), Vila Real.

Vogais:

José Faustino de Jesus Viegas (Associação de Produtores Agrícolas do Algarve — APAAL), Faro.
António Belmiro Fernandes Gomes (Associação dos Agricultores do Porto — APA, Porto).

Conselho fiscal

Presidente — António Manuel Gonçalves Grácio (Associação dos Agricultores do Distrito de Coimbra ADACO), Coimbra.

Vogais:

Manuel Fernando Cerqueira Rodrigues (Associação Regional dos Agricultores do Alto Minho — ARAAM), Viana do Castelo.

Armando Pinto Lopes (Associação dos Agricultores do Porto — APA), Porto.

Direcção nacional

Rosamel Pires Venade, Associação Regional dos Agricultores do Alto Minho — ARAAM, Viana do Castelo.

Manuel Eugénio Gonçalves Rego, Associação Regional dos Agricultores do Alto Minho — ARAAM, Viana do Castelo.

Cassiano da Silva Couto, Associação para a Cooperação Entre Baldios — ACEB, Viana do Castelo.

Artindo da Cunha Cruz, Associação de Defesa dos Agricultores do Distrito de Braga — ADADB, Braga.

Armando de Carvalho, Conselho Agrícola do Distrito de Vila Real — CADVR, Vila Real.

José Joaquim Gomes Rodrigues, Conselho Agrícola do Distrito de Vila Real — CADV, Vila Real.

Vítor Manuel Silvano Herdeiro, Associação dos Vitivinicultores Independentes do Douro — AVI-DOURO, Vila Real.

Álvaro Júlio Silva Correia, Associação dos Agricultores do Distrito de Bragança — ADAB, Bragança.

Manuel António Mirra Ferreira, Associação dos Agricultores do Porto — APA, Porto.

Albino Almeida Silva, Associação da Lavoura do Distrito de Aveiro — ALDA, Aveiro.

António da Costa Mala e Silva, Associação da Lavoura do Distrito de Aveiro — ALDA, Aveiro.

Maria José Marques Rodrigues Pinho, Associação das Mulheres Agricultoras e Rurais Portuguesas — MARP, Aveiro.

Duartina do Céu Passos Costa de Freitas, Associação das Mulheres Agricultoras e Rurais Portuguesas — MARP, Viseu.

Álvaro de Oliveira Mano, Associação dos Agricultores de Coimbra — ADACO, Coimbra.

Isménio Lourenço de Oliveira, Associação Portuguesa dos Orizicultores/Associação dos Agricultores de Coimbra — APOR/ADACO, Coimbra.

José Cordeiro Gaspar Carriço, Associação dos Agricultores de Coimbra — ADACO, Coimbra.

João Gouveia Gomes, Associação Distrital dos Agricultores da Guarda — ADAG, Guarda.

José Mesquita Milheiro, Associação Distrital dos Agricultores de Castelo Branco — ADACB, Castelo Branco.

António da Conceição Ferraria, Federação dos Agricultores do Distrito de Leiria — FADL, Leiria.

Joaquim Cerejo de Matos Soares, Federação dos Agricultores do Distrito de Leiria/Associação dos Agricultores da Serra e Norte Estremadura — FADL/AASNE, Leiria.

Amândio Braulino de Freitas, Federação dos Agricultores do Distrito de Santarém — FADS, Santarém.

Celestino Tomás Brasileiro, Federação dos Agricultores do Distrito de Santarém/Associação dos Produtores de Melão de Portugal — FADS/APMP, Santarém.

João Rodrigues Vieira, Associação dos Agricultores do Distrito de Lisboa — AADL, Lisboa.

Joaquim Casimiro de Sousa Correia, Associação dos Agricultores do Distrito de Lisboa — AADL, Lisboa.

Roberto Joaquim Mileu Merino, Federação dos Agricultores e Empresários Agrícolas do Distrito de Évora — FADEV, Évora.

Joaquim Manuel Nunes Lopes — Associação dos Agricultores do Norte Alentejano Portalegre/Associação para a Qualidade dos Produtos Agrícolas e do Mundo Rural — ANAP/APIRURAL, Portalegre.

Manuel Augusto Caldeirinha Neves Cardoso, Federação dos Agricultores e Empresários Agrícolas do Distrito de Évora — FADEV, Évora.

Manuel Joaquim Pereira Ribeiro, Núcleo de Empresários Agrícolas do Distrito de Beja — NEADIBE — BEJA.

Carlos Alfredo da Costa David, Associação dos Agricultores do Distrito de Setúbal — AADS, Setúbal.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 22 de Junho de 2001, sob o n.º 47, a fl. 45 do livro n.º 1.

Assoc. de Industriais de Madeiras do Centro — Eleição em 30 de Março de 2001 para o biênio de 2001-2003.

Assembleia geral

Presidente — Manuel de Freitas Lopes & C.^a, L.^{da}, representada por José Armando Vizela Cardoso, bilhete de identidade n.º 000232-B.

1.º secretário — MADECA, L.^{da}, representada por Joaquim José de Almeida Verdasca Pereira, bilhete de identidade n.º 6625603.

2.º secretário — Móveis Pedrosas, S. A., representada por José de Oliveira Pedrosa, bilhete de identidade n.º 1643259.

Direcção

Presidente — Carpintaria Vale Covo, L.^{da}, representada por Rui Henriques de Oliveira, bilhete de identidade n.º 4233071.

Vice-presidente — SOPROMAD, L.^{da}, representada pelo engenheiro José Manuel Pereira de Sousa Gaspar, bilhete de identidade n.º 0531706.

Tesoureiro — J. Primitivo — Madeiras, S. A., representada por Jorge Manuel de Jesus Primitivo, bilhete de identidade n.º 7035622.

Secretário — MADSIL, L.^{da}, representada por Jorge Luís F. de Sousa e Silva, bilhete de identidade n.º 8893531.

Vogal — Carpintaria das Chãs, L.^{da}, representada por Luís Cordeiro Lourenço, bilhete de identidade n.º 4464935.

Conselho fiscal

Presidente — Alberto Gaspar, S. A., representada pelo Dr. Paulo Rebocho Menano, bilhete de identidade n.º 4911171.

1.º vogal — MATERLIS — Madeiras, S. A., representada por Manuel da Conceição Francisco, bilhete de identidade n.º 1444943.

2.º vogal — Martos & C.^a, L.^{da}, representada por Manuel Menino Marto, bilhete de identidade n.º 4196607.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 22 de Junho de 2001, sob o n.º 48/2001, a fl. 46 do livro n.º 1.

Feder. Portuguesa dos Transportes Rodoviários — FPTR — Eleição em 16 de Janeiro de 2001 para o triénio de 2001-2004.

Direcção

Presidente — ANTRAM, representada pelo seu presidente da direcção nacional, Osvaldo João Pereira da Costa.

Vice-presidentes:

ANTRAL, representada pelo seu presidente da direcção, José Manuel Alves Jorge.

ANTROP, representada pelo seu presidente da direcção, Fernando Antunes Rosa.

Suplentes (um de cada uma das associações):

Pela ANTRAM, José António Magalhães, pela ANTRAL, António Cortez, e pela ANTROP, António Correia de Sampaio.

Conselho fiscal

Presidente — ANTROP, representada por Mário Soares de Almeida.

Vogais:

ANTRAL, representada por Manuel António Encarnação de Sousa.

ANTRAM, representada por Carlos Alberto Tavares Cazenave.

Suplente — ANTRAM, representada por António Abel Almeida Marques.

Assembleia geral

Presidente — ANTRAL, representada por Gualdino Luís Saro.

Vice-presidente — ANTROP, representada por José Luís Carrilho Almeida.

Secretário — ANTRAM, representada por José António Correia Teles Lufinha.

Suplentes:

ANTRAL, representada por Jorge da Silva Liberto.

ANTROP, representada por Miguel Henrique Carvalho Maia.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 22 de Junho de 2001, sob o n.º 49/2000, a fl. 46 do livro n.º 1.

Assoc. Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve — Eleição em 22 de Abril de 2001 para o triénio de 2001-2003.

A) Assembleia geral

Presidente — Fermentopão, Soc. Indust. e Comercial de Produtos de Panif. e Pastelaria, L.^{da}, sita na Rua de Bento de Jesus Caraça, 29, freguesia de Senhora das Neves, 7800 Beja, representada por José Fernando Horta Parreira, natural de Beja, nascido em 15 de Agosto de 1965, portador do bilhete de identidade n.º 7015326, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de Cidade de São Paulo, 6, 3.º direito, 7800 Beja.

Secretários:

Reis & Bela, L.^{da}, sita no sítio do Furadouro, Bensafim, 8600 Lagos, representada por José Francisco dos Reis, natural da freguesia de Santa Maria, Lagos, nascido a 12 de Julho de 1948, portador do bilhete de identidade n.º 1109938,

do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Urbanização Bela Vista, lote 9, 8600 Lagos. Padaria Porta Nova, sita na Travessa da Porta Nova, 6, 8800 Tavira, representada por Luciano Gago Bento, natural de São Brás de Alportel, nascido a 6 de Novembro de 1946, portador do bilhete de identidade n.º 1114497, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Travessa da Porta Nova, 6, 8800 Tavira

B) Direcção

Presidente — António Inácio (Padaria do Rio Torto), sita em Rio Torto, freguesia de Santana da Serra, concelho de Ourique, representada pelo próprio, António Inácio, natural de Santana da Serra, Ourique, nascido a 23 de Outubro de 1946, portador do bilhete de identidade n.º 2289845, do Arquivo de Identificação de Beja, residente em Rio Torto, 7670 Santana da Serra.

Vice presidente — Empresa Panificadora Portimonense, L.^{da}, sítio da Abicada, Estrada de Monchique, 8500-315 Portimão, representada por Álvaro Miguel Bila, natural da freguesia de Santa Maria, Lagos, nascido a 19 de Outubro de 1971, portador do bilhete de identidade n.º 9601686, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de Vasco da Gama, 33, 8500-739 Portimão.

Vogal (secretário) — Empresa Panificadora da Campina, L.^{da}, sita na Rua de Afonso de Albuquerque, sem número, 8100 Loulé, representada por Eugénio Fonseca, natural de Tábua, nascido a 15 de Novembro de 1944, portador do bilhete de identidade n.º 657530, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente no Largo de Bartolomeu Dias, bloco D, 3.º, esquerdo, 8100-518 Loulé.

Vogal (tesoureiro) — Panificadora Malhada Velha, L.^{da}, sita em Malhada Velha, 8100-249 Loulé, representada por Nuno Miguel Santos e Venâncio, natural da freguesia de Clemente, Loulé, nascido a 1 de Abril de 1973, portador do bilhete de identidade n.º 102961085, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Avenida de 25 de Abril, 23, 8.º, esquerdo, 8100-150 Loulé.

Vogal — Duarte & Ventura, L.^{da}, sita em Vale Lagar, 8500-781 Portimão, representada por António Martins da Silva, natural de freguesia de Sabóia, concelho de Odemira, nascido a 19 de Novembro de 1942, portador do bilhete de identidade n.º 4585164, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Urbanização do Fojo, lote 10, 8500-774 Portimão.

C) Conselho fiscal

Presidente — Lacopan — Ind. de Panificação e Produtos Afins, L.^{da}, sita na Horta da Serroa, Sargaçal, 8600-365 Lagos, representada por Francisco António Martins Lourenço, natural da freguesia de Pêra, concelho de Silves, nascido a 10 de Setembro de 1945, portador do bilhete de identidade n.º 1165943, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua do Lumiar, 20, 8500-074 Alvor.

Vogais:

Loulepão — Produtos Alimentares, L.^{da}, sita na Zona Industrial, lote 16, 8100-272 Loulé, representada por Idalino Augusto do Carmo, natural de Santiago de Cacém, nascido a 19 de Abril de 1936, portador do bilhete de identidade n.º 1258122, do Arquivo de Identificação de Lis-

boa, residente na Rua de Angola, 25, 8100-616 Loulé.

Nutripão — Distribuição de Pão, L.^{da}, sita na Rua de Carlos da Maia, 15, 8700-379 Olhão, representada por Maximino Hermínio Fernandez Marques, natural de Olhão, nascido a 27 de Outubro de 1972, portador do bilhete de identidade n.º 9761148, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de Carlos da Maia, 15, 8700-379 Olhão.

Substitutos:

Correia & Morgado, L.^{da}, sita na Rua de Afonso de Albuquerque, 112, 8100 Loulé, representada por José Maria Farias Correia, natural da freguesia de Querença, 8100 Loulé, nascido a 5 de Setembro de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 4813040, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de Afonso de Albuquerque, 112, 8100 Loulé.

Padaria Boavista, L.^{da}, sita na Rua do Jornal O Algarve, 55-A, 8000 Faro, representada por Manuel Augusto Candeias, natural da freguesia de Santa Cruz, concelho de Almodôvar, nascido a 2 de Junho de 1960, portador do bilhete de identidade n.º 788319, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente no sítio da Igreja, Quelfes, Olhão.

Túlio Guerreiro Eugénio, sito em Coutada, Vila Nova de Cacula, representada pelo próprio,

natural da freguesia da Conceição, concelho de Tavira, nascido a 10 de Julho de 1940, portador do bilhete de identidade n.º 0193153, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente em Cabanas, Tavira.

José Matias Paulino, sita na Caixa Postal 911-A, Barracha, 8150-017 São Brás de Alportel, natural de Almodôvar, nascido a 20 de Novembro de 1950, portador do bilhete de identidade n.º 4998472, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Caixa Postal 911-A, 8150-071 São Brás de Alportel.

Paniloulé — Ind. de Panificação Louletana, L.^{da}, sita em Campina de Cima, Olho de Água, 8100-251 Loulé, representada por Hélder José Inácio Pereira, natural de Loulé, nascido a 10 de Novembro de 1971, portador do bilhete de identidade n.º 5203366, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de José da Costa Leal e Brito, ED.ABRA, 1.º, direito, 8100-597 Loulé.

António Batista, L.^{da}, sita na Rua de Jacinto José de Andrade, 93, 8900-323 Vila Real de Santo António, representada por Eduardo Batista Henriques, natural de Mourenho, Tábua, nascido a 12 de Maio de 1940, portador do bilhete de identidade n.º 1405434, do Arquivo de Identificação de Lisboa, residente na Rua de Jacinto José de Andrade, 93, 8900-313 Vila Real Santo António.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da Johnson Controls, Assentos de Espuma, L.^{da}

Aprovados em assembleia constituinte de 5 de Junho de 2001.

Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Johnson Controls de Portalegre, com sede em Portalegre, nas próprias instalações da empresa, no exercício dos direitos que são seus por força da Constituição da República Portuguesa e da lei.

Dispostos em reforçar a sua unidade e organização para a 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 do 25 de Abril e inscritas na Constituição.

Na perspectiva da criação de condições para o advento de uma economia e de uma sociedade mais democrática.

TÍTULO 1

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO 1

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 trabalhadores permanentes da empresa: Johnson Controls II de Portalegre.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestam 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 empreitadas ou subempreitada com a empresa.

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

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

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

2 — São, nomeadamente, direitos das trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;
- b) Subscrever, como proponentes propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;
- c) Votar nas votações para alterações dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente as deliberações de adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 64.º;
- f) Subscrever, como proponentes, propostas de candidatura às eleições, nos termos do artigo 64.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegados de candidatura, membros de mesa de voto ou membros da comissão eleitoral;

- j) Subscrever a convocatória da votação para a destituição da Comissão de Trabalhadores, ou subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever, como proponentes, as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 5.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Eleger e ser eleito representante no órgão de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;
- l) Subscrever o requerimento para a convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;
- m) Participar, votar, usar a palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual do plenário;
- n) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades, em conformidade com as deliberações do colectivo;
- o) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 73.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

Órgão colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores.

SECÇÃO II

Plenário – Natureza e competência

Artigo 4.º

Plenário

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

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores;
- b) Eleger a Comissão de Trabalhadores, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

- c) Controlar a actividade da acção da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores no órgão de gestão e nos restantes órgãos estatutários da empresa;
- e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior, pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

Artigo 6.º

Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalho nas principais frentes de trabalho, sendo a maioria necessária para as deliberações aferidas relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

SECÇÃO III

Plenário –Funcionamento

Artigo 7.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 100% 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 Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 8.º

Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 10 dias à data da sua realização, por meio de anúncios no local de trabalho destinado à afixação de propaganda, e distribuído pelos trabalhadores nos locais de trabalho, sem que afecte a normal produção da empresa.

Artigo 9.º

Reunião do plenário

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

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

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

Artigo 10.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário 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 à empresa 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 11.º

Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários por delegação ou frente de trabalho que deliberarão sobre assuntos de interesses específicos para o respectivo âmbito.

Artigo 12.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, a participação mínima no plenário dos trabalhadores deve corresponder a 51% dos trabalhadores da empresa.

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

4 — Exige-se maioria classificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa.

Artigo 13.º

Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes nos artigos 61.º, 67.º, e 71.º, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada nos respectivos artigos destes estatutos.

4 — O plenário ou a Comissão de Trabalhadores o podem submeter a outras matérias ao sistema de voto previsto no número anterior.

Artigo 14.º

Discussão em plenário

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

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da empresa;
- b) Alteração dos estatutos.

2 — A Comissão de Trabalhadores ou o seu plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que pode ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da Comissão de Trabalhadores

Artigo 15.º

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

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

Artigo 16.º

Competência das Comissões de Trabalhadores

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:

- a) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa ou das suas delegações ou 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 controlo da execução dos planos económicos sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- g) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- h) Participar no exercício do poder local;
- i) Participar, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na definição e execução da política nacional de alfabetização e educação de base de adultos;

j) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

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

Artigo 17.º

Relações com a organização sindical

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

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

Artigo 18.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus 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 interesses e direitos;
- 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 comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem e pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 19.º

Natureza e conteúdo do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, através da respectiva unidade imobilização, 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 controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e do órgão de gestão e sobre toda a actividade da empresa para a defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa, previstas na Constituição da República.

3 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores 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 estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a Comissão de Trabalhadores, 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-responsabilizam.

Artigo 19.º-A

Reorganização de unidades produtivas

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

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazo previsto de 15 dias, 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 se reunir com órgãos ou técnicos encarregados, assim como chefias 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.

SECÇÃO III

Direitos instrumentais

Artigo 20.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a Comissão de Trabalhadores goza dos direitos previstos nos artigos seguintes:

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração e de análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

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

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

Artigo 21.º

Reunião 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 22.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores 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 Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

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

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos, ordens de serviço e notas de serviço;
- c) Organização de produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situações 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 contabilista da empresa, que compreende o balanço, conta de resultados e balanço trimestral;
- 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 21.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que a justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 23.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos de decisões:

- a) Celebração de contratos viabilização ou contratos-programa;
- b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;
- c) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- d) Encerramento de delegações;
- e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- f) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- i) Aprovação dos estatutos da empresa e respectivas alterações;
- j) Nomeações dos membros dos órgãos estatutários da empresa;
- k) Despedimento individual dos trabalhadores;
- l) Despedimento colectivo dos trabalhadores.

2 — O parecer é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, pela entidade patronal ou conselho de administração da empresa e, no caso das alíneas i) e j) do número anterior, pelo ministério da tutela.

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

4 — O parecer da Comissão de Trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 15 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

Artigo 24.º

Controlo de gestão

1 — Em especial para a realização do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores exerce a competência e goza dos direitos 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 profissional 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.

Artigo 25.º

Em especial para defesa de interesses profissionais dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para o 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;

- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas e), f), g) e h) do artigo 23.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 24.º;
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de segurança social;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a segurança social, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadro de pessoal.

Artigo 26.º

Gestão dos serviços sociais

A Comissão de Trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 27.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

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

Artigo 28.º

No âmbito do exercício do poder local, a Comissão de Trabalhadores pode participar nos órgãos consultivos que o município venha a criar, bem como a nível da região.

SECÇÃO IV

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores

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.

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 trabalho 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.

2 — Os trabalhadores têm 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 os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, a Comissão de Trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 31.º

Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho, durante e fora do 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, à circulação nos mesmos e o contacto com os trabalhadores.

Artigo 32.º

Direito de afixação, distribuição de documentos

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

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 33.º

Direito a instalações adequadas

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

2 — As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pela direcção da empresa.

Artigo 34.º

Direito a meios materiais e técnicos

A Comissão de Trabalhadores 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, do seguinte crédito de horas:

CT — 40 horas por mês;

Comissões coordenadoras — 50 horas por mês.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus

membros segundo o critério por si definido, apurado de acordo conforme o seguinte:

$$C = n \times 40$$

em que *C* representa o crédito global e *n* o número de membros da Comissão de Trabalhadores.

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

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

5 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, assim como fora da empresa, ao serviço da Comissão de Trabalhadores, à prestar a sua actividade de representante dos trabalhadores, em prol 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.

6 — A utilização do crédito de horas é comunicada pela Comissão de Trabalhadores, por escrito, ao órgão de gestão da empresa, com a antecedência mínima de um dia, no caso de impossibilidade nas quarenta e oito horas úteis a seguir à sua falta, salvo se o contrato colectivo for mais favorável ao trabalhador.

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 Comissão de Trabalhadores e de subcomissão de trabalhadores.

2 — As faltas previstas no número anterior que excedam o crédito de horas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, são sempre justificadas e não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 37.º

Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores 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 Comissão de Trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a Comissão de Trabalhadores.

Artigo 38.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores tem o 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 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, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 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 54.º e 55.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

Artigo 41.º

Protecção legal

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

Artigo 42.º

Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

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

Artigo 43.º

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho da 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 Comissão de Trabalhadores.

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 12 meses de serviço.

Artigo 44.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1 — A suspensão preventiva dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção-geral 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.

SECÇÃO V

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 45.º

Capacidade judiciária

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

2 — A Comissão de Trabalhadores 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 Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

Artigo 46.º

Tratamento mais favorável

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

Artigo 47.º

Natureza e valor das normas estatutárias

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

SECÇÃO VI

Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 48.º

Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se em Portalegre, na zona industrial, ruas 11 e 12, nas instalações da empresa Johnson Controls II.

Artigo 49.º

Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores é composta por cinco membros efectivos e cinco suplentes.

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

3 — Se a substituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da Comissão de Trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão eleitoral a quem incube a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 50.º

Duração do mandato

1 — O mandato da Comissão de Trabalhadores é de três anos, de acordo com a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, artigo 10.º, n.º 3.

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

Artigo 51.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a 8 reuniões seguidas ou 15 interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores nos termos do artigo 49.º

Artigo 52.º

Delegações de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

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

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 53.º

Coordenação da Comissão de Trabalhadores

A actividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por um executivo coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

Artigo 54.º

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores — são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros efectivos e a exercer funções.

Artigo 55.º

Deliberações da Comissão de Trabalhadores

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

Artigo 56.º

Reuniões da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

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 tomadas de posição urgente.

Artigo 57.º

Convocatória das reuniões

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

2 — Nas reuniões de emergências será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 58.º

Prazos de convocatória

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

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

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

Artigo 59.º

Financiamento da Comissão de Trabalhadores

1 — Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:

- a) As verbas atribuídas pela empresa;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores;
- d) Contribuição voluntária dos trabalhadores;
- e) Juros bancários dos depósitos bancários;
- f) Subsídios oficiais;
- g) Contribuições especiais para iniciativas recreativas, culturais e outras.

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

TÍTULO II

Regulamento eleitoral

Artigo 60.º

1 — A Comissão de Trabalhadores da Johnson Controls II, fábrica de assentos de espuma de Portalegre, é eleita por votação por todos os trabalhadores da empresa.

2 — A comissão eleitoral em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

3 — Poderá haver um membro de cada lista concorrente à Comissão de Trabalhadores para visionar as votações, durante todo o período eleitoral.

Artigo 61.º

1 — O voto é secreto e directo.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores deslocados no exterior do País e dos que estejam ausentes do serviço por motivo de:

- a) Férias anuais;
- b) Baixa por doença;
- c) Baixa por sinistro.

3 — É permitido ainda o voto por correspondência, em locais onde não existam condições para a deslocação da mesa de voto.

Artigo 62.º

Os membros serão eleitos pelo método proporcional, calculando-se os membros que caberá a cada lista do seguinte modo:

Para a colocação de cada delegado serão necessários 14 % dos votos expressos.

Artigo 63.º

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

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

- a) No qual tenha sido mais de um quadrado assinalado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado de uma lista que tenha desistido da eleição ou não tenham 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 no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, assinale inequivocamente a vontade do eleitor.

4 — Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 13.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 64.º

1 — Podem apresentar listas à eleição para a Comissão de Trabalhadores um número mínimo de 100 ou de 10 % dos trabalhadores com direito a voto.

2 — Um subscritor de uma lista não poderá subscrever outra.

3 — As listas são apresentadas à comissão eleitoral em funções 15 dias antes das eleições.

4 — A lista deve conter, na data da sua apresentação à comissão eleitoral, uma declaração subscrita por todos os proponentes, devidamente identificados pelo nome completo, posto de trabalho e respectivo local.

5 — A comissão eleitoral deve entregar aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega, com a data, hora e letra atribuída à lista.

6 — A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na lista A.

7 — A apresentação deve ser rejeitada em declaração escrita e assinada pela comissão eleitoral, quando se verificarem os seguintes fundamentos:

- a) Inobservância do disposto no n.º 3 deste artigo;
- b) Não cumprimento do artigo 65.º

8 — Irregularidades que as listas apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo previsto no n.º 3 do artigo 64.º

Artigo 65.º

1 — As eleições para a Comissão de Trabalhadores da Johnson Controls II, fábrica de assentos de espumas para automóveis em Portalegre, são feitas por lista única a nível de toda a empresa.

2 — As listas concorrentes apenas devem conter cinco nomes efectivos.

3 — As listas devem conter obrigatoriamente na sua apresentação por cada candidato o seguinte:

- a) Fotografia actualizada;
- b) Nome completo;
- c) Idade;
- d) Secção a que pertence;
- e) Profissão;
- f) Categoria sindical;
- g) Tempo de efectividade;
- h) Mandatário da lista.

4 — As listas devem conter, além dos candidatos efectivos, candidatos suplentes.

5 — Um candidato por uma lista não poderá pertencer a outra lista.

6 — Os casos omissos são resolvidos pela comissão eleitoral.

Artigo 66.º

1 — Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e distribuição pelos locais de usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e por todos os locais aonde funcionarão mesas de voto.

2 — É encargo de cada grupo de proponentes assegurar a divulgação da respectiva lista pelos trabalhadores.

3 — As listas terão de ser afixadas até cinco dias úteis nos locais referidos no n.º 1 deste artigo.

Artigo 67.º

1 — O voto deve ser expresso em boletim de voto de forma rectangular e impresso em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações de cada lista concorrente e suas siglas e símbolo, se todas as tiverem.

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

4 — A impressão dos votos e respectiva distribuição pelas mesas de voto ficará a cargo da comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com

direito a votar correspondência, nos termos do artigo 61.º e do n.º 2 do mesmo artigo.

Artigo 68.º

1 — Caberá à comissão eleitoral designar os locais em que haverá mesas de voto e respectivo horário.

2 — Caberá à comissão eleitoral qual o dia da votação, tendo como prazo máximo até 30 dias para convocar, a seguir à data da primeira proposta.

3 — Sem prejuízo do funcionamento normal de trabalho, os trabalhadores têm direito de votar durante o horário normal de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente, que contará para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4 — A votação terá que se realizar do mesmo modo em todos os locais.

Artigo 69.º

1 — As mesas são constituídas por um presidente e dois secretários, designados pela comissão eleitoral.

2 — Cada grupo de proponentes de uma lista tem o direito de designar um representante, que, como delegado da lista, acompanhará e fiscalizará o processo de votação.

Artigo 70.º

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto de votação.

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

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

4 — O presidente da mesa pode exigir que o leitor se identifique, em caso de dúvidas.

5 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio por um dos secretários.

6 — O registo dos votantes conterá um termo de abertura e um termo de encerramento com a indicação do número total de páginas e será rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa.

7 — A urna, acompanhada pelo(s) delegado(s) no n.º 2 do artigo anterior, poderá circular na área do local de trabalho, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

8 — Os elementos da mesa votarão em último lugar.

Artigo 71.º

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

2 — A remessa é feita por carta registada com a indicação do remetente, dirigida à 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, pondo os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope, que enviará pelo correio.

4 — Quando o exposto nos números anteriores não puder ser cumprido, caberá à comissão eleitoral definir.

5 — Os votos por correspondência serão os últimos a ser contados.

Artigo 72.º

1 — A abertura da urna terá lugar no fim da votação em cada local de trabalho, assim como a contagem dos votos dessa urna.

2 — Em cada mesa de voto será lavrada a acta, que relatará o desenrolar da votação nessa mesa de voto.

3 — Uma cópia da referida acta do número anterior será afixada junto do respectivo local de votação, até 72 horas depois do fecho da votação.

4 — O apuramento final e a distribuição de membros por lista serão feitos com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral e pelos mandatários das listas concorrentes, caso desejem estar presentes.

5 — A comissão eleitoral lavrará acta de apuramento final.

Artigo 73.º

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento final será afixada a acta com a distribuição de membros à Comissão de Trabalhadores da Johnson Controls II, fábrica de assentos de espumas, em Portalegre, nos locais usuais de afixação de documentos de interesse dos trabalhadores.

2 — Dentro do prazo previsto no n.º 1 será enviado, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo, o resultado das eleições ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, ao ministério da tutela e aos órgãos de gestão da empresa.

3 — Qualquer trabalhador pode impugnar as eleições.

4 — Têm para o efeito cinco dias a contar da data da votação para o fazer fundamentando a sua impugnação e apresentando a sua reclamação à comissão eleitoral.

5 — Poderá ainda impugnar as eleições ao abrigo do artigo 8.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

Artigo 74.º

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 Comissão de Trabalhadores rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Artigo 75.º

Composição e formas de designação das mesas de voto

A mesa é composta por um presidente e por dois vogais, escolhidos no plenário geral de entre os trabalhadores com direito a voto.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 85/2001, a fl. 36 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português

Aprovados na assembleia geral eleitoral realizada no dia 16 de Maio de 2001.

CAPÍTULO I

Dos fins e competências

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

1 — Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e os deveres da Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, bem como das sub-comissões de trabalhadores (SUB-CTS) que se vierem a constituir de conformidade com estes estatutos.

2 — A Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português, igualmente a seguir designada por CT-BCP ou CT, é a organização de todos os trabalhadores do Banco Comercial Português, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa.

3 — A CT-BCP terá como logótipo o emblema do Banco Comercial Português e a denominação de Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português.

4 — Em toda a sua correspondência e comunicados deverá figurar sempre a designação indicada no número anterior.

5 — A CT e as SUB-CTS do Banco Comercial Português exercem a sua actividade com respeito permanente da legalidade democrática.

Artigo 2.º

1 — A CT e as SUB-CTS constituem a expressão genuína dos trabalhadores desta empresa e por isso são independentes dos órgãos sociais do Banco Comercial Português, bem como do Estado e de todas as forças políticas e religiosas ou quaisquer outras organizações.

2 — A CT e as SUB-CTS são, também, independentes em relação a qualquer organização ou estrutura sindical, mas cooperarão com a estrutura sindical representativa dos trabalhadores do Banco Comercial Português na defesa dos interesses dos trabalhadores e na instauração de uma ordem social democrática e justa.

Artigo 3.º

1 — A CT exerce a sua acção em todos os locais de trabalho do Banco Comercial Português e tem a sua sede no local onde se situa a sede social do BCP.

2 — As SUB-CTS exercem a sua acção na área/estabelecimento respectivo e aí têm a sua sede.

SECÇÃO II

Do conjunto de trabalhadores

Artigo 4.º

1 — Todos os trabalhadores do BCP, independentemente da sua função, profissão e categoria profissional, são titulares dos direitos consignadas na lei e nos presentes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores do BCP:

- a) Subscrever a convocatória para votação de alteração dos estatutos;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos;
- c) Votar nos actos eleitorais para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da adesão da CT às comissões coordenadoras (CC);
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT ou de SUB-CTS;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro da mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou das SUB-CTS e subscrever como proponente as propostas de destituição;
- j) Votar nos actos eleitorais previstos na alínea anterior;
- k) Ser eleito ou designado para todas as funções previstas nestes estatutos, na lei, nas convenções de trabalho ou nos regulamentos internos do Banco;
- l) Subscrever o requerimento para convocação da assembleia de trabalhadores;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia de trabalhadores;
- n) Ser designado para as mesas da assembleia de trabalhadores;
- o) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações da assembleia de trabalhadores;

- p) Impugnar as votações, nos termos do artigo 8.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- q) O tempo utilizado em reuniões de assembleia geral de trabalhadores ou locais não pode acarretar qualquer prejuízo para os trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Constituem a assembleia geral de trabalhadores do BCP todos os trabalhadores da empresa que lhe prestam serviço por força de um contrato de trabalho.

4 — Para efeito do número anterior, não se consideram trabalhadores do BCP os que, embora nele prestem serviços, tenham o seu contrato de trabalho estabelecido com outra empresa, ainda que associada.

5 — É assegurada uma igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores que integram a respectiva assembleia geral de trabalhadores, não sendo permitida qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais e religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais do Homem.

Artigo 5.º

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, nos termos legais e estatutários;
- c) Eleger representantes dos trabalhadores, nos termos da alínea k) do artigo 4.º destes estatutos;
- d) Apreciar a actividade da CT no tocante ao exercício das suas atribuições;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos;
- f) Exercer os demais direitos previstos na lei e nos presentes estatutos.

Artigo 6.º

1 — A assembleia geral de trabalhadores reunirá de forma descentralizada e com igual ordem de trabalhos.

2 — A assembleia de trabalhadores será orientada pela CT.

3 — Nos locais de trabalho a reunião será dirigida por mesa a constituir pelos elementos da subcomissão de trabalhadores, se existir, ou, no caso da sua não existência, por três elementos escolhidos pelos trabalhadores, funcionando um como presidente e os restantes como vogais.

4 — As mesas das reuniões locais respeitarão as instruções da CT.

Artigo 7.º

1 — A assembleia geral de trabalhadores pode ser convocada pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 dos trabalhadores do Banco.

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

3 — A CT deve fixar a data da realização da assembleia geral de trabalhadores e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 15 dias úteis contados a partir da recepção do requerimento, devendo a participação dos trabalhadores naquela ser registada em folhas de presença.

4 — A convocatória indicará sempre, com clareza, os pontos da ordem de trabalhos, os locais e a hora do início da assembleia geral de trabalhadores.

5 — O funcionamento da assembleia geral de trabalhadores e o apuramento da vontade dos trabalhadores obedecerá aos seguintes requisitos específicos, salvo em matérias com funcionamento consignado:

- a) A CT receberá todos os documentos que se destinem a ser presentes na reunião;
- b) A CT divulgará aos trabalhadores os documentos referidos na alínea anterior, até oito dias após a divulgação da convocatória;
- c) As sessões da assembleia geral de trabalhadores desenvolver-se-ão em conformidade com a convocatória previamente divulgada, tendo cada reunião a duração máxima de quatro horas, podendo os primeiros trinta minutos ser destinados a um período de antes da ordem de trabalhos e neles serão postos à admissão, discussão e votação todos os documentos referidos na alínea a);
- d) Antes do encerramento de cada ponto da ordem de trabalhos, serão obrigatoriamente votados os documentos em discussão;
- e) As mesas das várias reuniões locais, respeitantes à sessão da assembleia geral de trabalhadores, remeterão de imediato à CT os resultados discriminados das votações efectuadas;
- f) Será considerado como expressão da vontade dos trabalhadores o documento mais votado no cômputo geral de todas as mesas referidas na alínea anterior.

6 — Poderão realizar-se assembleias de trabalhadores de um local de trabalho ou de um conjunto de locais de trabalho.

Artigo 8.º

A assembleia geral de trabalhadores é convocada com a antecedência mínima de 15 dias, salvo quando convocada de emergência, por meio de anúncios colocados em locais de fácil acesso e visibilidade dos trabalhadores.

Artigo 9.º

1 — A assembleia geral de trabalhadores funcionará nos termos da lei, de regulamento específico, e desde que devidamente convocada.

2 — A assembleia geral de trabalhadores pode ainda reunir de emergência quando assim convocada e desde que fundamentada a necessidade urgente de, com oportunidade, ouvir os trabalhadores e saber das suas posições acerca de matérias consideradas relevantes. As convocatórias para estas assembleias de trabalhadores são feitas com a antecedência possível, face à emergência,

de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores, cabendo a competência para definir da natureza urgente à CT.

CAPÍTULO II

Das comissões e subcomissões de trabalhadores

SECÇÃO I

Dos fins e competências

Artigo 10.º

1 — A CT e as SUB-CTS, no exercício das suas atribuições e competências, obrigam-se a respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa, apurada de conformidade com a lei e os presentes estatutos.

2 — A CT e as SUB-CTS são os únicos órgãos que têm a legitimidade para o exercício dos direitos da representação dos trabalhadores a nível de empresas previstas na lei, dentro das respectivas áreas e competências.

Artigo 11.º

Compete à CT:

- 1) Ser informada e pronunciar-se sobre a actividade da empresa;
- 2) Exercer os poderes consignados na lei, nomeadamente na Lei n.º 46/79, bem como nos regulamentos internos do Banco, nos acordos colectivos de trabalho e de empresa e nestes estatutos.

SECÇÃO II

Composição, mandato e eleição

Composição e mandato

Artigo 12.º

1 — A CT é composta por 11 membros e o seu mandato é de três anos.

2 — O mandato cessará desde que mais de 50% dos membros da CT tenham renunciado, haja destituição e sempre que esteja esgotada a possibilidade de substituição.

Artigo 13.º

1 — A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao seu mandato, através de documento escrito enviado à CT.

2 — No caso referido no número anterior, o membro demissionário será substituído pelo candidato seguinte na ordem da respectiva lista por que foi proposto.

Artigo 14.º

1 — A CT é eleita de entre as listas subscritas por um mínimo de 100 trabalhadores do Banco, por sufrágio directo, universal e secreto e pela aplicação da regra da média mais alta do método de Hondt, de forma a garantir a correspondente representatividade.

2 — A distribuição dos tempos inteiros pelos membros eleitos da CT obedecerá ao critério do método de Hondt da respectiva eleição.

Eleição

Artigo 15.º

São elegíveis para a CT e SUB-CTS os trabalhadores com direito a voto, e que não estejam abrangidos pela lei das incapacidade cívicas em vigor.

Artigo 16.º

1 — O acto eleitoral será convocado pela CT cessante, por iniciativa sua, ou a requerimento de, pelo menos, 100 dos trabalhadores do BCP.

2 — A convocatória deverá ser feita com a antecedência mínima de 15 dias e máxima de 90 sobre a data do acto eleitoral.

3 — A respectiva convocatória deve ter ampla divulgação e dela constará o dia, local ou locais de votação, horário e objecto da mesma.

4 — Da mesma convocatória será remetida, simultaneamente, cópia ao conselho de administração para conhecimento.

Candidaturas

Artigo 17.º

1 — As listas de candidatos serão apresentadas à CT vigente até ao 15.º dia anterior à data do acto eleitoral.

2 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos candidatos.

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

4 — As listas integrarão membros efectivos e suplentes, devendo o número destes ir até cinco.

5 — Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo e legível;
- b) Local de trabalho.

Artigo 18.º

1 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades entretanto verificadas, as listas e respectiva documentação serão devolvidas pela CT ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de setenta e duas horas para sanar as irregularidades havidas.

2 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CT, funcionando como comissão eleitoral, decidirá nas quarenta e oito horas subsequentes pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

Comissão eleitoral

Artigo 19.º

1 — Confirmada a aceitação das candidaturas concorrentes, constituir-se-á uma comissão eleitoral, composta por cinco membros da CT, por esta indicados, e por um mandatado de cada uma das listas concorrentes.

2 — Esta comissão assegurará a coordenação de todo o processo eleitoral, competindo-lhe especialmente:

- a) Verificar, em definitivo, a regularidade das candidaturas;
- b) Apreciar e julgar as reclamações;
- c) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- d) Assegurar a constituição das mesas de voto e o aparelho técnico e material necessário para o processo eleitoral;
- e) Elaborar os cadernos eleitorais e patenteá-los para eventuais reclamações, com o mínimo de 15 dias de antecedência em relação ao acto eleitoral;
- f) Apurar os resultados eleitorais, elaborar acta de apuramento geral no prazo máximo de oito dias, bem como entregar toda a documentação à CT cessante para o cumprimento das disposições legais subsequentes.

Votação

Artigo 20.º

A votação é efectuada nos diversos locais de trabalho, com início às 8 horas e fecho às 17 horas e 30 minutos.

Artigo 21.º

1 — Haverá mesas de voto em locais de trabalho que tenham no mínimo 10 trabalhadores. Devem-se criar condições para haver mesas de voto em locais de trabalho que tenham menos de 10 trabalhadores.

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

3 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais.

4 — Cada lista concorrente pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

Artigo 22.º

1 — 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.

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

3 — O caderno eleitoral faz parte integrante da acta da mesa de voto onde constarão os seguintes elementos: composição da mesa, hora do início e fecho da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como as ocorrências registadas durante a votação.

4 — O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 23.º

1 — Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral, deles constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação.

3 — O boletim de voto, de forma rectangular, em papel não transparente e sem marcas, conterà todas as listas candidatas.

Artigo 24.º

1 — O boletim deverá ser entregue ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto condicionado, desde que devidamente regulamentado.

4 — É permitido o voto por correspondência desde que cumpridas as formalidades legais de reconhecimento do eleitor.

Apuramento e divulgação dos resultados

Artigo 25.º

1 — Os elementos de identificação dos membros da CT eleitos, bem como a acta de apuramento geral, serão patenteados durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

2 — A afixação de documentos referidos no número anterior e em todas as votações de âmbito nacional far-se-á em locais adequados em todas as áreas e estabelecimentos da empresa, até ao 5.º dia útil posterior à data da votação.

3 — A cópia de toda a documentação referida no n.º 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, aos Ministérios das Finanças e do Trabalho e ao conselho de administração do BCP.

Artigo 26.º

Tomada de posse

A CT entra em exercício nos 10 dias posteriores à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

Impugnação

Artigo 27.º

No prazo de 15 dias a contar da publicação dos resultados, qualquer trabalhador com direito voto poderá impugnar as eleições junto do Ministério Público, nos termos da lei.

Artigo 28.º

1 — Havendo destituição da CT deverão ocorrer novas eleições no prazo máximo de 90 dias.

2 — À eleição e à destituição das SUB-CTS aplicam-se, com as devidas adaptações, os processos regulamentados na presente secção.

SECÇÃO III

Funcionamento da CT e das SUB-CTS

Artigo 29.º

1 — Na sua primeira reunião após as eleições, a CT aprovará o seu regulamento de funcionamento interno.

2 — A CT terá em Lisboa e no Porto órgãos executivos, com a designação de secretariados, e poderá ainda ter delegações noutros locais do Banco que pela sua manifesta importância assim o aconselhem.

3 — Serão lavradas actas da CT, assinadas por todos os presentes.

4 — Os elementos que não concordem com a posição maioritariamente definida têm o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.

5 — O mandato das SUB-CTS é de três anos, devendo, tanto quanto possível, terminar em simultaneidade com o da CT.

Artigo 30.º

As deliberações da CT dos seus secretariados são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros, em reuniões com o quórum do respectivo órgão.

Artigo 31.º

Para obrigar a CT são necessárias pelo menos as assinaturas de dois dos seus membros, quando número superior não tenha sido decidido nas suas reuniões.

Artigo 32.º

1 — Sem prejuízo de outras reuniões, as SUB-CTS de cada zona administrativa do BCP reunir-se-ão ordinariamente em plenário uma vez por ano, a convocação da CT, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas inerentes à actividade da CT;
- c) Apreciação da situação económica e laboral da empresa.

2 — As SUB-CTS reger-se-ão pelo estipulado na lei e nestes estatutos.

CAPÍTULO III

Do financiamento da actividade da CT e das SUB-CTS

Artigo 33.º

1 — Para a prossecução das atribuições fixadas na lei e nestes estatutos, a CT disporá dos seguintes financiamentos:

- a) Meios devidos pelo BCP para funcionamento da CT de conformidade com a legislação em vigor, nomeadamente os meios materiais, as instalações necessárias e adequadas no interior da empresa, bem como os meios técnicos necessários ao desempenho das suas funções, designadamente telefones, faxes, serviço de secretaria e economato, reprografia, serviços de comunicação e transporte e correio electrónico, sem prejuízo de outros que a CT venha a achar necessário e ainda os que o BCP venha a disponibilizar;
- b) Contribuições voluntárias e eventualmente periódicas do conjunto dos trabalhadores;
- c) Outras receitas ou doações que sejam postas à sua disposição pelos trabalhadores do Banco.

2 — Para este efeito, a CT manterá actualizada a correspondente contabilização em livros próprios.

3 — Aplica-se às SUB-CTS, com as devidas adaptações, o preceituado neste artigo.

CAPÍTULO IV

Disposições transitórias e finais

Artigo 34.º

O estatuto da eventual representação dos trabalhadores, nos termos da alínea *k*) do artigo 4.º destes Estatutos, é o que estiver estabelecido para os restantes membros, em plena igualdade de direitos e obrigações.

Artigo 35.º

Aos casos omissos verificados nos presentes estatutos, no tocante à regulamentação da actividade da CT e dos seus membros, aplicar-se-á o disposto na lei das comissões de trabalhadores e na lei geral, sem prejuízo de situações mais favoráveis praticadas pelo BCP.

Artigo 36.º

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

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 83, a fl. 36 do livro n.º 1.

CAPÍTULO I

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 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 noutras normas aplicáveis 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

São direitos dos trabalhadores:

- 1) Eleger e ser eleito para a Comissão de Trabalhadores, órgãos sociais e de gestão da empresa;
- 2) Subscrever projectos de alteração de estatutos e requerimentos de convocatórias de plenário;
- 3) Convocar os actos eleitorais;
- 4) Apresentar listas de candidatos aos actos eleitorais;
- 5) Impugnar as eleições;
- 6) Reclamar perante a Comissão de Trabalhadores dos actos que julgue lesivos dos seus interesses;
- 7) Participar nas eleições;
- 8) Participar activamente nos órgãos para que foram eleitos.

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 (CT).

Artigo 4.º

Plenário

O plenário é a forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, definido no artigo 3.º, que reúne sempre que cumpridos os artigos 6.º e 9.º

CAPÍTULO II

Plenário

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, destituir a CT a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo 6.º

Artigo 6.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

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

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de cinco 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 CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 10 dias contados após a 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 dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- 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

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 são da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem o mínimo de 20% dos trabalhadores da empresa.

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

3 — Exige-se maioria qualificada de três quartos dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais e de gestão da empresa;
- b) Alteração de estatutos;
- c) Adesão e destituição a comissões coordenadoras.

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 às matérias constantes do n.º 3 do artigo 10.º e do artigo 59.º e do regulamento eleitoral (RE), decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e pela forma indicada nos artigos 59.º e 60.º destes estatutos e do RE em anexo.

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

Artigo 12.º

Discussão em plenário

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

- a) Destituição da CT ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da empresa;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do RE.

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

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

Artigo 13.º

Natureza da CT

1 — A CT 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 noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

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

CAPÍTULO IV

Atribuições, competência e deveres da CT

Artigo 14.º

Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b) Intervir directamente na reorganização da empresa;
- c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- d) Defender interesses profissionais e 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 controlo 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 por outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

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

3 — 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 CT, 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;
- f) Aprovação dos estatutos da empresa;
- g) Apreciar os orçamentos e planos de 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 comissões de trabalhadores 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.

CAPÍTULO V

Controlo de gestão

Artigo 17.º

Controlo de gestão

1 — O controlo 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 controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal 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 controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, ou noutras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

4 — A competência da CT para o exercício do controlo 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 controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

6 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo 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 e nem com eles se co-responsabiliza.

CAPÍTULO VI

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 o conselho de administração da empresa (CA) 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 pri-

vadas 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 absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamentos;
- 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 do 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 CT ou pelos seus membros, ao CA da empresa.

6 — Nos termos da lei, o CA da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 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;
- c) Encerramento de estabelecimento ou linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível de 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 dos 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 CA.

3 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

4 — 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

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo 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 racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e no 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 profissional 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 empresa e dos trabalhadores em geral.

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 nos artigos 20.º e 21.º, sobre os planos ou pro-

jectos 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 integrem comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

Artigo 24.º

Defesa de 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 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;
- d) Emitir os pareceres prévios nas alíneas d), e), f), g), e h) do artigo 21.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 22.º;
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a Previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadro de pessoal.

Artigo 25.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 no número anterior, a CT credencia junto do ministério competente três representantes por sector e igual número por região plano, não sendo 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 não inferior, para o efeito, a 30 dias, fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e constar obrigatoriamente do preâmbulo e 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 26.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.

Artigo 27.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 CT 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.

CAPÍTULO VII

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

Artigo 28.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 trabalho (horário de), sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

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

Artigo 29.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, 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 15 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.

Artigo 30.º

Ação 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.

Artigo 31.º

Direito de afixação e 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.

Artigo 32.º

Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem o 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 33.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 34.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:

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

2 — 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 35.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

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

Artigo 36.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 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 37.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 38.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 motivos das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 39.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 na lei.

Artigo 40.º

Protecção legal

Os membros da CT, das comissões coordenadoras e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos de gestão e sociais da empresa gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 41.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT ou de comissões coordenadoras, bem como os dos representantes eleitos para os órgãos estatutários da empresa, 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 12 meses de serviço.

Artigo 42.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 43.º

Responsabilidade da entidade patronal

1 — Por força do artigo 4.º da Lei n.º 98/79, de 9 de Outubro, a violação dos n.ºs 1 e 2 do artigo 39.º e do artigo 40.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 pena de prisão de 3 dias a 2 anos.

Artigo 44.º

Exercício de acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 40.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 controlo judicial nos termos do artigo 41.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 pertence, quer na sua actividade profissional.

Artigo 45.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 56.º

Artigo 46.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competências, 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 47.º

Natureza das normas estatutárias

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

CAPÍTULO VIII

Orgânica, composição e funcionamento da CT

Artigo 48.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na Zona Industrial de Tomar.

Artigo 49.º

Composição

1 — A CT é composta por três elementos.

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

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 60 dias.

Artigo 50.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

Artigo 51.º

Reuniões da CT

A CT reúne ordinariamente de 15 em 15 dias.

Artigo 52.º

Reuniões extraordinárias

Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

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

Artigo 53.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 54.º

Deliberações da CT

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

2 — As deliberações nela tomadas obrigam todos os seus membros.

Artigo 55.º

Delegação de poderes entre membros da CT

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 56.º

Poderes para obrigar a CT

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

Artigo 57.º

Coordenação da CT

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

Artigo 58.º

Perda de mandato

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

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

CAPÍTULO IX

Outras disposições

Artigo 59.º

Convocatórias

A convocatória para a alteração dos estatutos tem de ser acompanhada do RE elaborado nos termos da Lei n.º 46/79 e dos presentes estatutos.

Artigo 60.º

Convocatórias — Comissões coordenadoras

A convocatória para adesão e destituição às comissões coordenadoras cabe à CT, sem prejuízo do direito reconhecido ao mínimo de 10% dos trabalhadores de a fazerem, se a CT não a fizer, e tem de ser acompanhada do regulamento eleitoral elaborado nos termos da Lei n.º 46/79 e dos presentes estatutos.

Artigo 61.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto na lei ou será da competência do plenário.

ANEXO

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

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

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, desde que os trabalhadores nessas condições dêem do facto conhecimento à comissão eleitoral até cinco dias antes do acto da votação.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de 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, identificando os trabalhadores pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa.

2 — O caderno eleitoral é utilizado para 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 elemento de cada uma das listas candidatas.

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

Artigo 5.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até cinco 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 30 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 no local onde funcionará a mesa 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 empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

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 por 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes 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 de 100.

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

3 — As listas devem ser completas.

4 — As candidaturas devem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 9.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega à comissão eleitoral, acompanhada de uma deslocação 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 quarenta e oito horas 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 quarenta e oito horas a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violarem 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 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 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 pela respectiva candidatura.

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

4 — As candidaturas fornecem até cinco dias após a data da eleição as contas da respectiva campanha 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 no local e durante as horas de trabalho.

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

3 — Haverá uma única mesa de voto identificada na convocatória, salvo se entretanto a empresa vier a ter

mais de 500 trabalhadores, o que obrigará à criação de tantas mesas quantas as necessárias para que em nenhuma delas votem mais de 500 trabalhadores.

Artigo 14.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 — Cada candidatura tem direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 15.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 estão impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas os 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 dos 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 16.º

Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos no acto eleitoral.

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

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

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

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento com indicação do

número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 17.º

Votação por correspondência

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

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigida à CT 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, introduzi-lo num envelope, que fechará, assinalando 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 procede-se à abertura do envelope exterior, ao registo do nome do trabalhador no registo de presenças e finalmente à abertura do segundo envelope e introdução do envelope na urna.

Artigo 18.º

Valor dos votos

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

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto no qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou haja dúvidas sobre o quadrado assinalado, no qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido ou não tenha sido admitida, ou ainda no qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou escrita qualquer palavra.

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

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 19.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar imediatamente após o encerramento do acto eleitoral.

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 e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

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

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, no caso previsto no n.º 3 do artigo 13.º, com as formalidades previstas no n.º 2.

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

Artigo 20.º

Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta no local em que a votação se tenha realizado.

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

- a) Relação dos eleitos devidamente identificados;
- b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 21.º

Recursos para impugnação da eleição

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

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

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

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados eleitorais.

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 60 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 ou da lei, estas tiverem influência no resultado da eleição.

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

Artigo 22.º

Destituição da CT

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

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria qualificada de três quartos dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de 10% ou de 100 dos trabalhadores permanentes da empresa.

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 15 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% dos trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos dos artigos 10.º e 12.º

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

Artigo 23.º

Alteração dos estatutos

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

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se a maioria qualificada de três quartos dos votantes.

Artigo 24.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 presente regulamento eleitoral com as necessárias adaptações.

Artigo 25.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes deste regulamento eleitoral aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO II

Disposições finais

Artigo 26.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas no artigo 25.º, adaptando as regras constantes deste regulamento, com observância do disposto na Lei n.º 45/79.

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

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 27 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 87/2001, a fl. 36 do livro n.º 1.

II – IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores das Oficinas Gerais de Material de Engenharia — Eleição em 10 de Abril de 2001 para o mandato de um ano.

Efectivos:

Carlos Manuel Paulino Curado, bilhete de identidade n.º 4655151, de 5 de Setembro de 2000, do Arquivo de Lisboa.

Luís António Mira Campelo, bilhete de identidade n.º 7872752, de 5 de Março de 2001, do Arquivo de Santarém.

Yolanda Marina Correia Burity, bilhete de identidade n.º 9887344, de 22 de Março de 1996, do Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Afonso Manuel Couto, bilhete de identidade n.º 8344076, de 15 de Novembro de 1999, do Arquivo de Lisboa.

José Manuel Velasco, bilhete de identidade n.º 5667353, de 7 de Abril de 1998, do Arquivo de Lisboa.

Domingos Neto Nobre da Silva, bilhete de identidade n.º 4786524, de 4 de Setembro de 1996, do Arquivo de Lisboa.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 82, a fl. 35 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do Banco Comercial Português — Eleição em 23 de Maio de 2001 para o mandato de três anos.

Joaquim da Lança Trindade, bilhete de identidade n.º 2198200, de 29 de Julho de 1997, do Arquivo de Lisboa.

Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, bilhete de identidade n.º 1858199, de 15 de Dezembro de 1992, do Arquivo de Lisboa.

Abílio Silva Coelho, bilhete de identidade n.º 3586025, de 4 de Junho de 1998, do Arquivo de Lisboa.

José Santos da Costa, bilhete de identidade n.º 718644, de 18 de Junho de 1991, do Arquivo de Lisboa.

Palmira Anjos Castro Magalhães Carvalho, bilhete de identidade n.º 3704456, de 20 de Março de 1998, do Arquivo de Lisboa.

Maria Luísa Corte Real, bilhete de identidade n.º 1896675, de 3 de Junho de 1998, do Arquivo de Lisboa.

António Augusto da Rocha Ferreirinha, bilhete de identidade n.º 2995052, de 11 de Março de 1992, do Arquivo do Porto.

Silvestre José Vagarinho Preguiça, bilhete de identidade n.º 1398558, de 19 de Novembro de 1999, do Arquivo de Lisboa.

Joaquim António Silva Machado, bilhete de identidade n.º 1677975, de 16 de Novembro de 1990, do Arquivo de Lisboa.

Agnelo Inácio Cardoso Furtado, bilhete de identidade n.º 516609, de 16 de Março de 2001, do Arquivo de Lisboa.

João Pedro Parente Santos Ferreira, bilhete de identidade n.º 1591575, de 20 de Setembro de 1999, do Arquivo de Coimbra.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 26 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 84, a fl. 35 do livro n.º 1.

Subcomissões de Trabalhadores do Banco Espírito Santo — Eleição em 1 de Março de 2001 para o mandato de três anos

Balcão/UO	Nome do membro da subCT	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Ponta Delgada	Luísa Maria Duarte Resende Aguiar de Andrade.	5336758	1-2-2000	Ponta Delgada.
Angra do Heroísmo	Maria Paula Macedo Silva Aguiar	4598552	13-12-2000	Angra do Heroísmo.
Praia da Vitória	Paulo Tomé Silva Marques	8782420	15-3-1999	Angra do Heroísmo.
Monte Belo/Setúbal	José Manuel Fonseca Correia	7772346	20-10-1997	Lisboa.
Estrada da Luz	Ricardo Jorge Lopes Paulos	9816945	2-9-1999	Lisboa.
Conde Barão	Luís Miguel Aguiar Pereira Filipe	9555593	20-8-1998	Lisboa.
Corpo Santo	Carlos Alberto Bernardes Dourado	1081395	6-7-1992	Lisboa.
São Sebastião da Pedreira	Manuel da Silva Veloso	1730172	20-1-1992	Lisboa.
Columbano	Ana Rosa Farinha Damas	10092909	30-12-1998	Lisboa.
Alvalade	Rui Miguel Cruz Cunha	8058765	30-1-1996	Lisboa.

Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Belos Transportes, S. A. — Eleição em 25 de Maio de 2001 para o biénio de 2001-2003.

Comissão de trabalhadores

Eugénio Miranda Anselmo, motorista, Azeitão.

Joaquim Anselmo Patarra, chefe de equipa, Azeitão.

Aníbal Florêncio Marreta, motorista, Palmela.

João Filipe Morais, motorista, Portalegre.

Arménio Augusto Catarino, motorista, Setúbal.

Joaquim António Silva, lubrificador, Évora.

Custódio José Magalhães, fiscal, Setúbal.

Subcomissão de Trabalhadores de Setúbal

João Luís Salgueiro, motorista, Setúbal.

António Miguel Clara Maltez, motorista, Setúbal/Urbanas.

Virgílio Carvalho Jorge, motorista, Setúbal/Urbanas.

Subcomissão de Trabalhadores de Évora

João António Mendes Recto, bilheteiro, Évora.

Joaquim António Silva, lubrificador, Évora.

Vítor Manuel Rosa dos Reis, mecânico, Évora.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 27 de Junho de 2001, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 86, a fl. 36 do livro n.º 1.