

Boletim do Trabalho e Emprego

10

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho
Edição: Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 2,52

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 10	P. 393-422	15-MARÇO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	395
Organizações do trabalho	409
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

- | | |
|---|-----|
| — CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado | 395 |
| — CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação — Rectificação | 409 |

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

- | | |
|---|-----|
| — Assoc. Sindical de Professores Licenciados — ASPL, que passa a denominar-se ASPL/SPE — Assoc. Sindical de Professores/Sind. de Profissionais da Educação — Rectificação | 409 |
| — Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes — Nulidade parcial da alteração de estatutos | 409 |

II — Corpos gerentes:

- | | |
|--|-----|
| — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora | 410 |
|--|-----|

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

- ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios — Alteração 410

II — Corpos gerentes:

- UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria de Portugal e Restauração do Norte de Portugal 413
— Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros 413
— Assoc. dos Comerciantes de Pescado 413

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

- Comissão de Trabalhadores do Banco Santander Portugal, S. A. 414
— Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa — CIL 421

II — Identificação:

- Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa — CIL 422



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

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ITA — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O CCT para a indústria de tripas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, com a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2003, é alterado da forma seguinte:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 —

2 — O presente CCT abrange um universo de 12 empresas, num total de 1000 trabalhadores.

3 — As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito do presente contrato às empresas que se dediquem à indústria de tripas e que não estejam inscritas na associação outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 58.^a-A

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 3,10 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de 2004.

ANEXO II

Tabela salarial

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração — Euros
I	Encarregado geral	—	535
	Encarregado	—	495
II	Chefe	—	525
	Subchefe	—	501
	Manobrador de empilhador	—	501
	Aproveitador de produtos	1. ^a 2. ^a	477 457
	Embalador		
	Estufeiro		
Manipulador			
Preparador-distribuidor de matéria-prima			
III	Revisor	—	409
IV	Chefe	—	441
	Subchefe	—	421
	Calibrador (tripa de carneiro)	1. ^a 2. ^a	401 392,30
	Medidor (tripa de carneiro)		
Verificador-controlador			
V	Atador	1. ^a 2. ^a	392,30 383
	Calibrador (tripa de vaca/porco)		
	Colador		
	Cortador		
	Costureiro		
	Enfiador-moldador		
	Medidor (tripa de vaca/porco)		
	Separador de produtos		
VI	Entubador	—	383
	Raspador-desembaraçador		
	Salgador		
	Trabalhador de limpeza		
VII	Praticante	—	370

Texto consolidado

O CCT para a indústria de tripas foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 14, de 15 de Abril de 1985, com a última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2003.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Âmbito e vigência

1 — O presente CCT vincula, por um lado, todos os industriais de tripas representados pela associação

patronal outorgante que se dediquem no território nacional à actividade da indústria de tripas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos sindicatos outorgantes, exerçam actividade profissional correspondente a cada uma das categorias previstas neste contrato.

2 — O presente CCT abrange um universo de 12 empresas, num total de 1000 trabalhadores.

3 — As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito do presente contrato às empresas que se dediquem à indústria de tripas e que não estejam inscritas na associação outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente convenção entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo período mínimo legal.

2 — A tabela salarial vigorará por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

3 — Para a sua revisão, este contrato deverá ser denunciado com a antecedência de dois ou quatro meses do seu termo de vigência, conforme se trate de revisão salarial ou global, respectivamente.

4 — A contraproposta será apresentada à parte proponente no prazo de 30 dias a contar da recepção da proposta, produzindo a revisão do contrato efeitos 60 dias após a sua denúncia, mas nunca antes do período mínimo de vigência.

5 — A contar da data da recepção da contraproposta e dentro de um prazo máximo de oito dias, deverão iniciar-se as negociações entre as partes outorgantes ou seus representantes legais.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — As entidades patronais abrangidas por este contrato, quando pretendam admitir algum trabalhador, darão preferência, em igualdade de circunstâncias, a quem já tenha trabalhado na indústria, sendo proibido qualquer acordo em contrário.

2 — As entidades patronais comunicarão, por escrito, no prazo de oito dias contados do termo do período experimental, ao sindicato respectivo, a admissão dos trabalhadores, com a indicação do nome, idade, categoria profissional e salário atribuído, salvo se o trabalhador admitido se opuser a tal comunicação.

3 — Nenhum trabalhador será admitido sem que prove possuir a robustez física necessária ao desempenho das funções a que se destina.

Cláusula 4.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos.

Cláusula 5.^a

Admissão de reformados

É vedado às entidades patronais admitir trabalhadores reformados para actividades abrangidas por este contrato.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Haverá um período experimental de 15 dias durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, mesmo sem aviso prévio, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — Findo o período experimental, a admissão tornar-se-á definitiva, contando a antiguidade, para todos os efeitos, desde o início daquele período.

3 — Durante o período experimental, os trabalhadores estão abrangidos pelas disposições da presente convenção.

4 — Só haverá período experimental para os trabalhadores que sejam admitidos ao abrigo da cláusula 3.^a se o mesmo for convencionado por escrito.

5 — Quando qualquer trabalhador transite de uma entidade patronal para outra de que a primeira seja associada ou para empresas mesmo não associadas mas em que haja gerente ou gerentes comuns, contar-se-á nesta a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.^a

Substituição de trabalhadores

1 — O trabalhador que substituir efectivamente e por período superior a 10 dias consecutivos outro de categoria mais elevada tem direito à retribuição base e aos subsídios inerentes às funções do trabalhador substituído durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 — Quando se torne certo que o trabalhador substituído não volta ao seu posto de trabalho, é provido neste o trabalhador substituto e atribuída a respectiva categoria.

3 — Na substituição por tempo superior a um ano não haverá lugar a redução de retribuição do trabalhador substituto, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram essa substituição e se essa perdurar para além de 45 dias, o trabalhador que ocupou o lugar não pode ser substituído por outro.

Cláusula 8.^a

Quadro de pessoal

1 — As entidades patronais remeterão aos sindicatos respectivos os mapas do quadro de pessoal nos prazos e elaborados em conformidade com as disposições legais.

2 — Durante o prazo estipulado na lei, os mapas referidos no n.º 1 serão afixados nos locais de trabalho.

3 — Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, por representante dos trabalhadores eleito para esse fim.

Cláusula 9.^a

Mapas de quotização

1 — As entidades patronais obrigam-se a remeter aos sindicatos outorgantes até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitarem o valor das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado do mapa para esse efeito adoptado e fornecido pelos sindicatos, contendo a indicação dos trabalhadores a que se refere a quotização, assim como a dos isentos, nomeadamente os sinistrados e os doentes, bem como os que se encontram a prestar serviço militar.

2 — Para o efeito do número anterior, os trabalhadores deverão declarar, por escrito, que autorizam as entidades patronais a descontar na sua retribuição a respectiva quota mensal.

Cláusula 10.^a

Acesso

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho serão classificados de acordo com as funções desempenhadas, nas designações e categorias profissionais definidas no anexo I.

2 — Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.^a após um ano na profissão.

3 — Os oficiais de 2.^a serão promovidos a oficiais de 1.^a após um ano naquela categoria.

4 — Os trabalhadores recrutados na raspagem ou salgagem para calibradores ou medidores terão um ano de estágio, que contará para a promoção à 1.^a classe se forem promovidos, sem prejuízo de, durante o estágio, poderem regressar às categorias em que foram recrutados.

Cláusula 11.^a

Preenchimento de vagas

1 — Para efeito de preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente às existências do seu quadro de pessoal, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos profissionais que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções previstas na cláusula 10.^a, tenham necessidade de promover profissionais a cate-

gorias superiores deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

Cláusula 12.^a

Transferência de trabalhadores

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho sempre que este dê o seu acordo por escrito ou que resulte da mudança total ou parcial das instalações da empresa.

2 — O trabalhador pode, não se verificando as condições do n.º 1, rescindir o contrato de trabalho.

3 — No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade patronal custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as despesas do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse direito;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar a sua categoria;
- d) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços ao trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- g) Encarregar os trabalhadores, sem o seu próprio acordo, de tarefas alheias às que estão vinculadas por força desta convenção;
- h) Opor-se ao exercício da actividade sindical na empresa, sempre que essa actividade seja desenvolvida de acordo com a lei sindical em vigor.

2 — A prática intencional pela entidade patronal de quaisquer actos em contravenção com o disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste contrato.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação das instalações e do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- g) Dar cumprimento ao presente contrato;
- h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas de instrução dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Pagar pontualmente a retribuição na forma devida;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, salubridade e segurança;
- c) Assegurar ao trabalhador, mediante contrato de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- d) Passar aos trabalhadores, no momento da cessação do contrato, e seja qual for o motivo desta, certificados donde constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências, desde que, quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado;
- e) Dispensar, nos termos legais em vigor, os trabalhadores que desempenhem funções sindicais ou em organismos de previdência, ou sejam nomeados para comissões ou grupos de trabalho especializados e de comprovado interesse para o sector;
- f) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção;
- g) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que lhes tiver de fazer alguma admoestação ou observação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- h) Exigir de cada profissional apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a quarenta horas de trabalho semanal efectivamente prestado, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo da existência de horários de menor duração.

2 — O dia de descanso semanal será o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

3 — Os horários especiais cujos dias de descanso obrigatório ou complementar não coincidam com o disposto no número anterior, praticados em 1978, poderão manter-se em vigor desde que autorizados nos termos da lei.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato disporão de um período de quinze minutos de manhã ou de tarde para tomarem uma refeição ligeira.

5 — Em todas as empresas estarão colocados nos locais de trabalho relógios pela hora oficial.

6 — O período normal de trabalho, excepto nos casos de horários especiais, não poderá iniciar-se antes das 7 nem terminar depois das 19 horas.

Cláusula 17.^a

Períodos de trabalho

1 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para almoço e descanso não inferior a uma nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

Cláusula 18.^a

Trabalho no descanso semanal

1 — Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório, no dia de descanso semanal complementar e nos feriados nas seguintes condições:

- a) Quando estiver em causa prejuízo iminente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;
- b) Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas em caso de força maior.

É obrigatória a comunicação destas ocorrências ao sindicato no prazo de quarenta e oito horas.

2 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm o direito de recusar-se à prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dias de descanso semanal complementar ou feriados.

Cláusula 19.^a

Trabalho extraordinário

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

2 — Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho extraordinário, dele podendo pedir escusa o trabalhador em casos atendíveis, não podendo, contudo, ultrapassar duas horas diárias e cento e vinte anuais.

3 — Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho extraordinário, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4 — A realização de horas extraordinárias será obrigatoriamente registada em livro próprio.

Cláusula 20.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
- b) 200% se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25% sobre a remuneração base correspondente ao trabalho diurno, que acrescerá à remuneração do trabalho extraordinário se ele se verificar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

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

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

3 — Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

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

4 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Férias

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2 — Os trabalhadores admitidos até 30 de Junho têm direito, no ano da admissão, a oito dias úteis de férias.

3 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção, todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que, pelo menos, metade seja gozada sem interrupção.

4 — Durante esse período, a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

5 — Além das férias, os trabalhadores terão direito a um subsídio de férias de montante correspondente ao salário auferido durante as férias.

6 — O subsídio de férias será pago no início das férias.

Cláusula 24.^a

Férias e cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

2 — Têm ainda direito à retribuição de um período de férias e ao subsídio respectivo proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano de cessação do contrato.

3 — As férias e o subsídio referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula transferem-se para os seus herdeiros se a cessação do contrato de trabalho tiver origem na morte do trabalhador.

4 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 25.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 26.^a

Tempo de gozo de férias

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 civis, salvo o disposto na lei.

Cláusula 27.^a

Marcação da época de férias

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

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvida previamente a comissão de trabalhadores.

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.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — O mapa de férias deve ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

6 — O início das férias nunca poderá coincidir com dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado, salvo se a empresa encerrar para férias do pessoal.

Cláusula 28.^a

Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidas ou a interrupção das já iniciadas só são permitidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — As alterações e interrupção do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias.

Cláusula 29.^a

Interrupção das férias

1 — Se à data marcada para o início das férias, o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do traba-

lhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 2 desta cláusula 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 30.^a

Férias e serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito antes da incorporação às férias já vencidas no ano desta, devendo daquele facto avisar a entidade patronal.

2 — Em caso de impossibilidade do gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respectivo subsídio, salvo se o mesmo se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 31.^a

Violação do direito a férias

A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, nos termos deste contrato, além do cumprimento integral da obrigação violada, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

Cláusula 32.^a

Noção de falta

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 33.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento durante 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestações de provas em estabelecimentos de ensino;

- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) Por motivo de parto do cônjuge ou companheira durante o dia de parto e num dia útil nos 30 dias após o parto;
- h) As dadas pelos trabalhadores bombeiros voluntários, no exercício das suas funções, em caso de incêndio, acidente ou inundação, desde que fique regularmente assegurado o funcionamento da empresa;
- i) As dadas por motivo de doação gratuita de sangue, pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de um dia de trabalho por cada doação.

2 — Poderão ser consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 34.^a

Faltas por luto

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, pais, filhos, sogros, genros e noras;
- b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos ou cunhados.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 35.^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 36.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas no caso da alínea c) do n.º 1 da cláusula 33.^a, salvo disposição legal em contrário,

ou tratando-se de faltas dadas por membro da comissão de trabalhadores;

- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da previdência respectivo;
- c) Dadas por acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 1 da cláusula 33.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 37.^a

Consequência das faltas injustificadas

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

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

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

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos dos números anteriores abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou a sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante a parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 38.^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 determinem 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 faltas, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 39.^a

Prova da justificação

A entidade patronal poderá exigir do trabalhador a prova da ocorrência dos factos invocados para justificar as faltas.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, por escrito, licença sem retribuição.

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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Cláusula 41.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, 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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições sobre previdência.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 42.^a

Regresso do impedimento prolongado

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho nos 15 dias posteriores à apresentação do trabalhador.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 43.^a

Noções de retribuição

1 — Consideram-se retribuição do trabalho as prestações auferidas pelo trabalhador como contrapartida do trabalho prestado.

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

Cláusula 44.^a

Retribuições mínimas mensais

1 — As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

2 — Para todos os efeitos deste contrato, as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula seguinte:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 45.^a

13.º mês

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um 13.º mês, a receber até 18 de Dezembro de cada ano.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão o quantitativo do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber o quantitativo do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato.

4 — Se o motivo da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o quantitativo referido no número anterior será pago aos seus herdeiros.

5 — Os trabalhadores regressados do serviço militar terão direito a receber o montante do 13.º mês nos termos do n.º 2 desta cláusula.

6 — Para os efeitos do n.º 4, conta como mês completo qualquer fracção do mesmo.

Cláusula 46.^a

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a especificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Causas da cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 48.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho sem observância das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito.

3 — O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 49.^a

Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

2 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 50.^a

Despedimento com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

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

3 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos 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 dias seguidos ou 10 interpolados;
- h) Falta culposa da 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 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 da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

4 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que revestirá forma escrita.

5 — A tramitação do processo e os prazos fixados para a sua elaboração são os constantes da lei.

Cláusula 51.^a

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, 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 que lhe pertencia; em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de um mês de retribuição por cada ano de serviço, no mínimo de três meses, contando-se, para esse efeito, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

4 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando de ocorrer, desde essa verificação do conhecimento até ao início do processo disciplinar, por lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 52.^a

Despedimento colectivo

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação do contrato de trabalho só pode ser promovida pela entidade patronal através de despedimento colectivo válido nos termos da legislação em vigor.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho, operada simultânea ou suces-

sivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas com 2 ou 50, ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, ou o encerramento de uma ou mais secções, de redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 53.^a

Rescisão pelo trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem aviso prévio nas seguintes situações:

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

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 51.^a

Cláusula 54.^a

Rescisão por decisão unilateral do trabalhador

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

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

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

Cláusula 55.^a

As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 56.^a

Exercício do poder disciplinar

O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou, por delegação desta, pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1 — A falta de cumprimento pelos trabalhadores das normas que regulam as relações de trabalho pode dar lugar à aplicação das sanções seguintes:

- a) Admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, até ao máximo de 30 dias;
- d) Despedimento.

2 — Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem audição prévia do trabalhador, sendo obrigatória a formulação da nota de culpa para as sanções previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 da presente cláusula.

3 — Tratando-se das sanções previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 desta cláusula, deve ser instaurado procedimento disciplinar, com observância das regras seguintes:

- a) O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção;
- b) O infractor tem sempre o direito de formular a sua defesa dentro do prazo que lhe for concedido, nunca inferior a três dias úteis, devendo o registo efectuar-se à segunda-feira;
- c) A decisão final tem de ser comunicada ao infractor no prazo de 30 dias e a execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão;
- d) A nota de culpa e a decisão devem ser enviadas ao trabalhador visado sob registo com aviso de recepção ou entregues pessoalmente, devendo o trabalhador rubricar uma cópia do documento entregue.

4 — Tratando-se da sanção disciplinar prevista na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, deve ser observado todo o disposto na legislação específica em vigor para a cessação do contrato de trabalho.

5 — Na graduação das sanções disciplinares, deve atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao comportamento anterior do trabalhador e a todas as circunstâncias que possam contribuir para uma decisão justa, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

6 — A infracção disciplinar prescreve ao fim do ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

7 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição, devendo a suspensão preventiva ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

8 — As sanções disciplinares devem ser devidamente registadas no processo individual do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Previdência e regalias sociais

Cláusula 58.^a

Previdência

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

Cláusula 58.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 3,10 por

cada dia de trabalho efectivamente prestado, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de 2004.

CAPÍTULO IX

Direitos especiais

Cláusula 59.^a

Direitos das mulheres

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei ou nesta convenção, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas ao seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Dispensa ao trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;
- d) Faltar 60 dias consecutivos, obrigatória e imediatamente após o parto, e mais 30 dias, total ou parcialmente antes ou depois do parto, sem redução do período de férias ou da antiguidade;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos de meia hora cada um para aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- f) Dispensa, por necessidade justificada, nomeadamente no período menstrual, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição.

2 — No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas com os efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo.

3 — Dentro do período referido no n.º 2 desta cláusula, compete ao médico graduar o período de interrupção do trabalho, em função das condições de saúde da mulher.

4 — O direito a faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressaltando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes aplica-se o disposto na Lei n.º 26/81, de 2 de Agosto, Estatuto do Trabalhador-Estudante.

Cláusula 61.^a

Trabalhadores menores

1 — A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

2 — As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

3 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

Cláusula 62.^a

Exames médicos

1 — Nenhum trabalhador menor será admitido sem exame médico em que prove possuir a robustez física necessária para o desempenho das funções para que foi contratado.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

3 — Os resultados da inspecção médica do número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança

Cláusula 63.^a

Higiene

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto no contrato e na lei, nomeadamente no Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais.

Cláusula 64.^a

Fatos de trabalho e boletim de sanidade

1 — As entidades patronais fornecerão gratuitamente aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, toucas ou bivaques e batas ou aventais, e luvas e calçado apropriados ao mesmo fim.

2 — As empresas pagarão aos trabalhadores o tempo perdido e as despesas de deslocação, no máximo de meio dia, e viagem de ida e volta por cada revalidação do boletim de sanidade, salvo se os exames sanitários competentes, incluindo o radiorastreamento, forem efectuados nas suas instalações e a expensas suas.

3 — Os trabalhadores que, por motivos de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua actividade sentados e ainda mudar de serviço sem diminuição de retribuição.

Cláusula 65.^a

Formação profissional

Compete às entidades patronais velar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, nomeadamente aconselhando e fomentando a frequência de cur-

sos oficiais, sindicais e outros, facultando a frequência de aulas nos termos deste contrato e criando, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XI

Actividades sindicais

Cláusula 66.^a

Agentes de actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na legítima actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — À actividade sindical na empresa aplica-se o estabelecido no Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Cláusula 67.^a

Comunicação

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar às entidades patronais a constituição da CSE, ou delegado sindical, indicando os respectivos nomes, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 68.^a

Definições

1 — A CSE é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

2 — A CIE é a organização de delegados das CSE ou unidade de produção.

3 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores.

Cláusula 69.^a

Competência

As atribuições e competências dos órgãos sindicais nas empresas, no desenvolvimento da actividade sindical, são as constantes da lei em vigor.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.^a

Direitos adquiridos

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar perda de qualquer direito adquirido, nomeadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias.

Cláusula 71.^a

Classificação

1 — A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, à atribuição das categorias profissionais nele constantes.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á o tempo de trabalho na empresa à data da entrada em vigor do presente CCT.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Aproveitador de produtos. — É o trabalhador que procede à recolha de produtos, retira o conteúdo intestinal das tripas, lava-as e coloca-as em recipientes apropriados, que coloca nas viaturas de transporte, regula e vigia a temperatura para cozedura de gorduras e ossos, retira-os das máquinas de cozer, ripa tripas com utensílios apropriados para a remoção de gorduras e embala-as para expedição.

Atador. — É o trabalhador que ata a tripa grossa de porco numa das extremidades e a acondiciona depois em molhos e faz a limpeza do local de trabalho.

Calibrador. — É o trabalhador que executa tarefas de calibragem de tripas, de corte, verificação, separação, identificação de qualidades e calibres e outras ocasionalmente necessárias à execução daquelas.

Chefe. — É o trabalhador que executa as funções da sua profissão e que, na dependência do encarregado ou, eventualmente, de outro superior hierárquico, orienta o trabalho de um grupo de trabalhadores.

Colador. — É o trabalhador que cola as tripas nos moldes, enfia as redes, podendo eventualmente executar as funções de cortador.

Cortador. — É o trabalhador que corta as tripas depois de preparadas, podendo eventualmente executar as funções de colador.

Costureiro. — É o trabalhador que, com máquina própria, procede à costura da tripa, podendo, caso não haja tripa para costurar, enfiar ou moldar ou tirar.

Embalador. — É o trabalhador que predominantemente prepara o produto acabado para ser embalado em verde ou salgado, salga com moura, conta os molhos ou meadas, procede à sua colocação nas respectivas embalagens, tapa as barricas e coloca etiquetas.

Encarregado. — É o trabalhador que, sob a orientação dos superiores hierárquicos ou como assistente destes, coordena e orienta o trabalho de vários departamentos, podendo eventualmente exercer funções executadas nos sectores que coordena e orienta, assumindo a responsabilidade pelo cumprimento das directrizes dos seus superiores hierárquicos.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, na dependência directa da gerência ou administração da empresa, superintende nos diversos serviços desta, coordenando-os e dirigindo-os em conformidade com a planificação ou directrizes da mesma gerência ou administração.

Enfiador-moldador. — É o trabalhador que enfia ou coloca as tripas nas formas ou moldes, procede à retirada das mesmas, preparando-as para a costura, podendo eventualmente salgar.

Entubador. — É o trabalhador que, com o auxílio de uma máquina, coloca a tripa em tubos, que acondiciona em caixas, salga a tripa e ensaca os maços.

Estufeiro. — É o trabalhador que transporta os produtos para dentro e para fora das estufas, vigia a temperatura e dá óleo nas formas.

Manipulador. — É o trabalhador que dá banho às formas de rede e tarefas acessórias, anota o conteúdo dos carros, a entrada e saída dos mesmos nas estufas, verifica e vigia as temperaturas, movimenta os carros, retira as tripas dos moldes e coloca os moldes nas mesas, podendo coadjuvar os preparadores de matéria-prima nas tarefas destes.

Medidor. — É o trabalhador que procede à medição de tripas, recebe tripas previamente calibradas e classificadas ou, eventualmente, originais, desata-as, se for caso disso, e verifica o seu comprimento, combina a distribuição das pontas das meadas e confecciona-as dando-lhe as voltas necessárias; coloca etiquetas ou outros elementos de identificação das meadas, procedendo à sua arrumação; executa ainda tarefas essenciais à execução das descritas.

Manobrador de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa, predominantemente, manobrando ou utilizando máquinas operadoras, procedendo com estas às cargas e descargas e à arrumação e distribuição de matéria-prima e produtos.

Praticante. — É o trabalhador que, concluída a sua aprendizagem, efectua a sua preparação e aperfeiçoamento para a promoção à categoria imediata, coadjuvando os respectivos profissionais nas suas funções.

Preparador-distribuidor de matéria-prima. — É o trabalhador que abre as barricas, dessalga e prepara a matéria-prima, transportando-a para a dividir e distribuir pelos locais de trabalho.

Raspador-desembaraçador. — É o trabalhador que executa tarefas de remoção de gorduras por raspagem manual ou mecânica, procede à salgagem e dessalgagem das tripas, desembaraçando-as, e procedendo à sua arrumação se for caso disso.

Revisor. — É o trabalhador que procede às operações de controlo e revisão, em verde, salgado ou seco, da calibragem, medição ou de qualquer das restantes tarefas executadas na preparação dos produtos.

Salgador de tripas. — É o trabalhador que salga as tripas, utilizando processos tradicionais ou mecânicos, recebe as tripas convenientemente calibradas e medidas e estende-as sobre um tabuleiro; executa rimas, sobrepondo camadas de tripas e de sal, ou salgando-as à máquina, que regula e conduz; confecciona meadas e embarrica-as, se for caso disso.

Separador de produtos. — É o trabalhador que tem a seu cuidado a primeira operação de tratamento de tripas, tais como lavá-las e massá-las, toma conta das

mesmas até à chegada do carro de recolha, nos mata-douros e outros, e separa os diversos subprodutos que chegam à fábrica, introduzindo-os em cada sector de fabrico, desembaraçando as tripas.

Subchefe. — É o trabalhador que executa as funções da sua profissão e coadjuva o chefe, substituindo-o na sua ausência.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que, predominantemente, procede à limpeza dos locais de trabalho e instalações da empresa, podendo também efectuar arrumações e serviços afectos à cozinha e refeitório.

Verificador-controlador. — É o profissional que executa todas ou algumas das seguintes tarefas: verificar em verde ou em seco os produtos, colocar os mesmos nos carros, virar, escolher e insuflar, emendar, planchar, medir produtos não calibrados e seleccioná-los por qualidades, desliamar por processos tradicionais ou mecânicos e embalar.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2004.

Pela ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:
Valentim Gabriel Fidelis Nunes, director.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:
Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:
Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

ANEXO II
Tabela salarial

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração — Euros
I	Encarregado geral	—	535,00
	Encarregado	—	495,00
II	Chefe	—	525,00
	Subchefe	—	501,00
	Manobrador de empilhador	—	501,00
	Aproveitador de produtos	1. ^a	477,00
	Embalador	2. ^a	457,00
III	Estufeiro		
	Manipulador		
	Preparador-distribuidor de matéria-prima		
	Revisor	—	409,00
IV	Chefe	—	441,00
	Subchefe	—	421,00
	Calibrador (tripa de carneiro)	1. ^a	401,00
	Medidor (tripa de carneiro)	2. ^a	392,30
	Verificador-controlador		
V	Atador	1. ^a	392,30
	Calibrador (tripa de vaca/porco)	2. ^a	383,00
	Colador		
	Cortador		
	Costureiro		
	Enfiador-moldador		
	Medidor (tripa de vaca/porco)		
	Separador de produtos		

Grupo	Categoria	Classe	Remuneração — Euros
VI	Entubador	—	383,00
	Raspador-desembaraçador		
	Salgador		
	Trabalhador de limpeza		
VII	Praticante	—	370,00

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral.

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

Encarregado.

Chefe.

Subchefe.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Aproveitador de produtos.

Atador.

Calibrador.

Colador.

Cortador.

Costureiro.

Embalador.

Enfiador/moldador.

Estufeiro.

Manipulador.

Manobrador de empilhador.

Medidor.

Preparador de matéria-prima.

Revisor.

Separador de produtos.

Verificador/controlador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 — Produção:

Entubador.

Raspador/desembaraçador.

Salgador.

Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem:

A-3 — Praticante de produção.

Lisboa, 28 de Fevereiro de 2004.

Pela ITA — Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Valentim Gabriel Fidelis Nunes, director.

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

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Depositado em 5 de Março de 2004, a fl. 54 do livro n.º 10, com o n.º 8/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação — Rectificação.

Por ter sido publicado com inexactidões no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outu-

bro de 2003, o CCT mencionado em epígrafe, a seguir se procede à necessária rectificação.

Assim, a pp. 2974 e 2975, em «Valor hora semanal (euros)», na categoria «K — professores de escolas do ensino especializado artístico», onde se lê: «30,89 — 33,04 — 33,91 — 38,78 — 43,75 — 46 — 46,72 — 48,31 — 48,87 — 56,14 — 59,94 — 65,88» deve ler-se «31,53 — 33,71 — 34,61 — 39,57 — 44,63 — 46,94 — 47,66 — 49,28 — 49,86 — 57,28 — 61,15 — 67,20».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Assoc. Sindical de Professores Licenciados — ASPL, que passa a denominar-se ASPL/SPE — Assoc. Sindical de Professores/Sind. de Profissionais da Educação — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2004, foi publicada uma alteração aos estatutos da Associação Sindical em epígrafe que enferma de incorrecções, mostrando-se indispensável a sua rectificação.

Assim, a p. 243 onde se lê «Associação Sindical de Professores Licenciados — ASPL, que passa a denominar-se ASPL/SPE — Associação Sindical de Professores Licenciados» deve ler-se «Associação Sindical de Professores Licenciados — ASPL, que passa a denominar-se ASPL/SPE — Associação Sindical de Professores Licenciados/Sindicato de Profissionais da Educação.»

**Sind. dos Operários da Ind. de Curtumes
Nulidade parcial da alteração de estatutos**

Por sentença de 19 de Dezembro de 2003, transitada em julgado em 26 de Janeiro de 2004, da 9.^a Vara Cível, 3.^a Secção, do Tribunal Cível da Comarca do Porto, proferida no processo n.º 3290/03.3TVPRT, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes, foi declarada nula e de nenhum efeito a norma constante da alínea a) do artigo 16.º dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, na parte em que dispõe «sem prejuízo de o Sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;», face ao estatuído no artigo 55.º, n.º 2, alínea d), da Constituição da República Portuguesa e ainda do disposto nos artigos 294.º e 295.º do Código Civil.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Eleição em 27 de Novembro e 15 de Dezembro de 2003 para o quadriénio de 2003 a 2007.

Direcção

Efectivos:

Carlos Alberto Marques (bilhete de identidade n.º 2004768, de 10 de Dezembro de 2003, de Lisboa).
José Luís Coelho Pais (bilhete de identidade n.º 1081382, de 18 de Abril de 2000, de Lisboa).
Maria Fernanda Marcelo Faria Duarte Franchi (bilhete de identidade n.º 3428107, de 2 de Agosto de 1994, de Lisboa).
Carlos Alberto Ferreira do Amaral (bilhete de identidade n.º 5033395, de 14 de Junho de 2002, de Lisboa).
Isidro Pinto (bilhete de identidade n.º 3428107, de 15 de Fevereiro de 2000, de Lisboa).
Luís Martins Dias (bilhete de identidade n.º 4037819, de 20 de Dezembro de 2000, de Lisboa).

Mário José Duarte Franchi (bilhete de identidade n.º 286914, de 15 de Março de 2002, de Lisboa).
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva (bilhete de identidade n.º 4885649, de 24 de Maio de 2000, de Lisboa).
Carlos Alberto Santos Gouveia Sousa (bilhete de identidade n.º 3218535, de 9 de Junho de 2003, de Coimbra).

Suplentes:

Rui António Viveiros Tavares Santiago (bilhete de identidade n.º 7480285, de 6 de Julho de 2001, de Lisboa).
Luís Manuel Teixeira Kingwell (bilhete de identidade n.º 7571000, de 15 de Outubro de 2000, do Porto).
Francisco José Andrade Romão (bilhete de identidade n.º 7288685, de 31 de Maio de 1994, de Castelo Branco).
António Santos Luís (bilhete de identidade n.º 2647237, de 9 de Novembro de 1995, de Lisboa).

Registados em 1 de Março de 2004, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 34/2004, a fl. 51 do livro n.º 2.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral de 9 de Dezembro de 2003, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 18, de 30 de Setembro de 1995, e 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2003.

Artigo 1.º

Designação, duração, âmbito e sede

.....

4 — A ANIL tem âmbito nacional e é formada por entidades singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, que exerçam predominantemente actividades nas áreas de transformação e ou comercialização do leite e lacticínios no território nacional, bem como pelas entidades que directamente se relacionem com o sector.

Artigo 5.º

Sócios

1 — A ANIL é composta por sócios efectivos e aderentes.

2 — São sócios efectivos as entidades singulares ou colectivas cuja actividade seja exercida em território nacional e se dediquem predominantemente à transformação e ou comercialização de leite e lacticínios.

3 — São sócios aderentes as entidades singulares ou colectivas que, embora não satisfaçam as condições necessárias como sócios efectivos, se relacionem directamente com o sector transformador de leite e lacticínios.

Artigo 5.º-A

Admissão

(Anterior artigo 5.º)

Artigo 7.º

Direitos dos sócios

1 — São direitos de todos os sócios da ANIL:

- a) Participar nas reuniões da assembleia geral;
- b) Beneficiar dos serviços e iniciativas da ANIL e usufruir das regalias e benefícios criados pela Associação ou como resultados de acordos de cooperação;
- c) Serem informados, em tempo útil, das actuações da Associação e muito especialmente nas questões que especificamente os afectem;
- d) Expressarem livremente a sua opinião em matérias e assuntos de interesse associativo e formularem propostas e petições aos órgãos sociais e serviços, de acordo com as normas estatutárias;
- e) Reclamar ou recorrer perante os órgãos sociais respectivos de actos que considere lesivos dos seus interesses e dos da Associação;
- f) Solicitar, por escrito, a sua demissão de sócio, sem prejuízo da obrigação de satisfazer o pagamento das quotas e outras contribuições a que estiver obrigado.

2 — São direitos dos sócios efectivos, para além dos anteriores:

- a) Eleger e ser eleito para qualquer órgão social da ANIL, bem como para qualquer comissão, não podendo, no entanto, ser nomeado para mais de um cargo dentro do conjunto dos órgãos sociais;
- b) Exercer o direito de voto nas deliberações da assembleia geral;
- c) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação de reuniões da assembleia geral.

Artigo 8.º

Deveres dos sócios

1 — São deveres de todos os sócios da ANIL:

- a) Participar e acompanhar as actividades sociais da ANIL, contribuindo para o seu desenvolvimento e progresso e para uma maior eficácia da sua acção;

- b) Cumprir as regras estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos sociais;
- c) Cumprir os acordos e apoiar as actuações da Associação na defesa dos interesses do sector que hajam sido aprovadas pelos seus órgãos sociais e especialmente as que vinculem as empresas em questões de ética e disciplina interna;
- d) Satisfazer atempadamente o pagamento das quotas e outras contribuições que forem fixadas em assembleia geral;
- e) Fornecer, dentro dos prazos previstos, todos os elementos informativos ou estatísticos que lhes sejam solicitados relativamente à sua actividade, com garantia por parte da ANIL da confidencialidade dos dados transmitidos.

2 — São deveres dos sócios efectivos, para além dos anteriores, aceitar e cumprir com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que for eleito ou nomeado.

Artigo 14.º

Composição, direito e votos

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos e as suas deliberações, tomadas apenas pelos sócios efectivos nos termos legais e regulamentares, obrigam os demais órgãos sociais e todos os associados ao seu cumprimento.

Artigo 16.º

Competência do presidente da mesa

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais;
- b) Proceder, em conformidade com os estatutos, no prazo de 30 dias após a recepção da comunicação, sobre os pedidos de demissão de membros eleitos dos órgãos sociais e de situações que impliquem a renúncia de mandatos;
- c) Participar, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, nas reuniões deste órgão executivo mas sem direito a voto;
- d) Despachar e assinar o expediente e demais documentos que respeitem à competência da mesa;
- e) Cumprir e velar pelo cumprimento das deliberações da assembleia geral.

2 —

3 — Nas reuniões da assembleia geral em que não esteja presente nem o presidente nem o secretário mais antigo, assumirá a direcção dos trabalhos o outro secretário e, quando também este esteja ausente, a reunião será presidida por quem a assembleia designar, o qual convidará para o secretariar dois dos sócios efectivos presentes.

Artigo 17.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente:

- a) Em Dezembro de cada ano para os efeitos do disposto na alínea *d*) do artigo 15.º dos estatutos;
- b) No 1.º trimestre de cada ano para os efeitos do disposto na alínea *c*) do artigo 15.º dos estatutos;
- c) No 1.º trimestre de três em três anos para a eleição dos órgãos sociais;

e reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, com um fim legítimo, por um conjunto de sócios efectivos não inferior a um décimo da sua totalidade.

2 — A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros; meia hora mais tarde iniciar-se-ão os trabalhos qualquer que seja o número de presenças dos associados.

3 — Tratando-se de reunião convocada a pedido de sócios efectivos, será obrigatória a presença da maioria dos requerentes, sem o que a mesma não poderá funcionar.

Artigo 19.º

Deliberações

1 — Em qualquer reunião da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias não agendadas na ordem de trabalhos, salvo se na reunião se verificar a presença de todos os sócios efectivos e tal for decidido.

2 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, salvo nos casos previstos na lei ou nos estatutos que exijam outras formas de maioria.

3 — A votação será sempre secreta quando respeite à eleição ou destituição de membros dos órgãos sociais ou ainda quando tal for requerido por um associado e aprovado pela maioria dos membros presentes.

4 —

Artigo 23.º

Composição

.....

3 — A direcção poderá, por simples deliberação, constituir um conselho, que lhe prestará apoio técnico.

Artigo 24.º

Competências

Compete à direcção:

-
- n) Requerer a convocação de reuniões do conselho fiscal ou de outros órgãos complementares, sempre que entenda como necessário;
-

Artigo 36.º

Alteração de estatutos

1 —

2 —

3 — As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem uma maioria de três quartos dos membros com direito a voto presentes na reunião a que se refere o n.º 1 deste artigo.

ANEXO

Regulamento eleitoral

Artigo 2.º

Eleitores

1 — São eleitores com direito a voto todos os sócios efectivos da ANIL que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Só podem exercer o direito consignado na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 7.º dos estatutos os associados que não estejam excluídos por incumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 14.º dos estatutos.

Artigo 3.º

Convocação e funcionamento da assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de 45 dias anteriores ao final do mandato em curso, por anúncio remetido a todos os sócios efectivos por via postal registada.

2 —

3 —

Artigo 4.º

Cadernos eleitorais

1 —

2 — Qualquer sócio efectivo poderá, até 20 dias antes da data da assembleia eleitoral, reclamar para o pre-

sidente da mesa da assembleia geral, por escrito, da inclusão ou omissão de qualquer membro eleitor.

3 —

Artigo 7.º

Voto por correspondência

1 — (*Anterior n.º 2.*)

2 — (*Anterior n.º 3.*)

3 — (*Anterior n.º 4.*)

Porto, 9 de Dezembro de 2003. — A Mesa da Assembleia Geral: *Martinho Luís Martins Queiroz Fialho Tojo* — *Maria Clara Marques da Cruz de Moura Guedes Abecassis* — *Pedro Miguel Roque Pimentel*.

Registada em 27 de Fevereiro de 2004, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 12/2004, a fl. 33 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

UNIHSNOR — União das Assoc. da Hotelaria de Portugal e Restauração do Norte de Portugal — Eleição em 18 de Dezembro de 2003.

Direcção

Presidente — Rui José Monteiro Barros d'Orey, representando a Associação dos Hotéis.

Vice-presidente e tesoureiro — César Pereira, representando a Associação dos Restaurantes e Cafés.

Vice-presidentes:

Agostinho Ferreira Barrias, representando a Associação das Pensões.

Bernardo Lopes Campos, representando a Associação dos Restaurantes e Cafés.

Eduardo José Cardoso Cunha, representando a Associação dos Hotéis.

José Henriques, representando a Associação das Pastelarias.

João Miguel Figueiredo Araújo, representando a Associação dos Hotéis.

José Duarte de Figueiredo, representando a Associação das Pastelarias.

Manuel Gomes Gonçalves, representando a Associação das Pensões.

Registados em 23 de Fevereiro de 2004, ao abrigo do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 11/2004, a fl. 33 do livro n.º 2.

Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros — Eleição em 19 de Janeiro de 2004 para o biénio 2004-2005.

Direcção

Presidente — Carlos Rodrigues dos Santos.

Vice-presidente — João Fernando da Silva Ferreira, representante de Domingues Gameiro & Gomes, L.^{da}

Tesoureiro — Manuel António Esteves, representante de Manuel Francisco & Santos, L.^{da}

Secretário — António Joaquim Ferreira Alves, representante de António Gonçalves Alves.

Vogais:

Nuno Pedro de Amorim Torres Esteves, representante de Nuno Pedro & Esteves, L.^{da}

José Álvaro da Conceição.

Joaquim António Veríssimo de Carvalho.

Substitutos:

Gualter Nélson dos Santos Cardoso.

Luís Dinis Flores, representante de Luís Dinis Flores — Comércio e Indústria de Carnes, L.^{da}

Registados em 2 de Março de 2004, ao abrigo do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 13/2004, a fl. 33 do livro n.º 2.

Assoc. dos Comerciantes de Pescado — Eleição em 31 de Janeiro de 2004 para o triénio de 2004-2006.

Direcção

Presidente — EUROTEJO, L.^{da}, Arménio Dias.

Director tesoureiro — GELPESCA, L.^{da}, António Murinha.

Primeiro-secretário — FRINA, L.^{da}, Jorge Rato.

Segundo-secretário — PESCANOVA PORTUGAL L.^{da}, Carlos Henriques.

Vogal — IBERTEJO, L.^{da}, João Lopes.

Vogal — LUZES, L.^{da}, João Pedro da Luz.

Vogal — FRIDOCA, L.^{da}, David Fernandes.

Registados em 4 de Março de 2002, ao abrigo do artigo 489.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 14/2004, fls. 33 do livro n.º 2.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores do Banco Santander Portugal, S. A.

Estatutos aprovados em assembleia geral de trabalhadores descentralizada realizada em 2 de Fevereiro de 2004.

CAPÍTULO I

SECÇÃO I

Da constituição

Artigo 1.º

Denominação

A Comissão de Trabalhadores do BSP — Banco Santander Portugal, S. A., é a organização que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, e é constituída nos termos e para os efeitos consignados na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

Artigo 2.º

Âmbito

A Comissão de Trabalhadores exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos ou departamentos da empresa e tem a sua sede em Lisboa.

SECÇÃO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 3.º

Objectivos

A Comissão de Trabalhadores tem por objectivos:

- 1) Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei, nomeadamente:
 - a) O controlo de gestão da empresa;
 - b) O direito à informação necessária à sua actividade sobre todas as matérias que legalmente lhe são reconhecidas;
 - c) A participação na elaboração da legislação do trabalho, nos termos da lei aplicável;
 - d) A intervenção activa na reorganização das actividades produtivas da empresa e reestruturação dos serviços, sempre que

essa reorganização e reestruturação tenha lugar;

- e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector bancário, bem como a participação nos respectivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, directamente ou através de uma eventual comissão coordenadora;
 - f) A gestão ou participação na gestão das obras sociais da empresa;
- 2) Utilizar todos os meios consignados na lei para promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, contribuindo para a sua unidade, nomeadamente:
 - a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;
 - b) Promovendo a formação sócio-profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização dos seus direitos e deveres, nomeadamente através da sua sindicalização;
 - c) Exigindo dos órgãos de administração e gestão o cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

Artigo 4.º

Relações com outras comissões de trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores estabelecerá formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do grupo financeiro em que o BSP se insira e do restante sector bancário no sentido da criação de comissões coordenadoras visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora.

Artigo 5.º

Relações com organizações sindicais

A Comissão de Trabalhadores cooperará e manterá relações de solidariedade com os representantes sindicais do grupo financeiro em que o BSP se insira de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

CAPÍTULO II

Da assembleia geral de trabalhadores

Artigo 6.º

Assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores é constituída por todos os trabalhadores do BSP — Banco Santander Portugal, S. A., e tem funções exclusivamente deliberatórias.

Artigo 7.º

Competências

Compete exclusivamente à assembleia geral de trabalhadores, devendo para isso ser expressamente convocada:

- a) Eleger a Comissão de Trabalhadores;
- b) Deliberar da destituição, no todo ou em parte, da Comissão de Trabalhadores;
- c) Deliberar sobre a alteração, total ou parcial, dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores;
- d) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão a uma comissão coordenadora;
- e) Deliberar sobre todas as propostas que a Comissão de Trabalhadores lhe queira submeter e, ainda, sobre as propostas que lhe sejam apresentadas por 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 8.º

Sessões

A assembleia geral de trabalhadores realiza-se:

- a) Em sessão eleitoral ordinária para cumprimento da competência conferida na alínea a) do artigo anterior;
- b) Em sessão eleitoral extraordinária para cumprimento da competência conferida na alínea a) artigo anterior, quando convocada em consequência da destituição da Comissão de Trabalhadores ou quando esta, por qualquer motivo, cesse funções antes do termo do período normal de mandato, bem como para eleger representantes seus, sempre que tal seja legalmente exigido;
- c) Em sessão extraordinária para cumprimento das competências conferidas na alínea b), c), d) e e) do artigo anterior.

Artigo 9.º

Convocação

1 — A convocação da assembleia geral de trabalhadores é feita pela Comissão de Trabalhadores e consiste na divulgação, aos trabalhadores da empresa, de uma convocatória com indicação do dia, hora e local da realização ou funcionamento das mesas de voto e dos assuntos sobre os quais recairá a votação (ordem de trabalhos) inequivocamente expressos.

2 — A convocação das sessões deve obedecer às seguintes regras:

- a) A sessão eleitoral ordinária realiza-se entre os dias 15 de Outubro e 15 de Dezembro;

- b) A sessão eleitoral extraordinária é realizada a qualquer tempo e sempre que necessária, devendo, a referente à eleição da Comissão de Trabalhadores por destituição da anterior efectivar-se até ao 30.º dia útil a contar da data da sessão extraordinária que o deliberou;
- c) A sessão extraordinária referida na alínea c) do artigo 8.º destes Estatutos é convocada por decisão de dois terços dos membros efectivos da Comissão de Trabalhadores ou por requerimento subscrito por 100 ou 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa, devendo, neste caso, nele constar os motivos que a determinam e a sua fundamentação estatutária;
- d) Quando a convocação da sessão extraordinária não for da iniciativa da Comissão de Trabalhadores, a convocatória da assembleia geral de trabalhadores deve ser emitida no prazo máximo de cinco dias úteis após a recepção do respectivo requerimento.

3 — A convocação referida no n.º 1 deve ser feita com a antecedência mínima de 60 dias, à excepção da 1.ª assembleia geral, cuja antecedência mínima será de 30 dias.

Artigo 10.º

Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral de trabalhadores são sempre obtidas por voto directo, secreto e universal de todos os trabalhadores da empresa e são tomadas:

- a) Nas deliberações sobre a competência prevista nas alíneas b) e d) do artigo 7.º destes Estatutos, por dois terços dos votos validamente expressos e com a participação eleitoral de pelo menos metade mais um dos trabalhadores da empresa;
- b) Nas deliberações sobre as restantes competências referidas no artigo 7.º destes Estatutos, por maioria simples de votos.

2 — Consideram-se votos validamente expressos todos os votos entrados nas urnas, à excepção dos votos nulos.

Artigo 11.º

Mesas de voto

1 — Para que a assembleia geral de trabalhadores reúna em sessão eleitoral simultaneamente e de forma descentralizada, em toda a área ou âmbito da Comissão de Trabalhadores, esta promoverá a instalação de mesas de voto em todos os locais onde trabalhem três ou mais trabalhadores.

2 — Cada mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais a designar pela comissão eleitoral, nas sessões eleitorais, ou pela Comissão de Trabalhadores, nas sessões extraordinárias, devendo contudo integrar, pelo menos, um elemento da subcomissão nos locais onde esteja constituída.

3 — A mesa central de voto é constituída pela comissão eleitoral ou por membros da Comissão de Trabalhadores, conforme se trate de sessão eleitoral ou sessão extraordinária, respectivamente.

4 — A assembleia geral de trabalhadores funciona ininterruptamente, com início meia hora antes do início do horário normal de trabalho diário, e encerrará meia hora depois do termo desse horário.

5 — Nos locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores, a votação far-se-á entre as 15 e as 17 horas.

6 — Nos locais de trabalho com horário diferenciado, as mesas de voto funcionarão de acordo com critérios a estabelecer pela comissão eleitoral.

7 — Os trabalhadores votarão na mesa de voto constituída no seu local habitual de trabalho, e os que, por qualquer motivo, não puderem exercer o seu direito de voto na respectiva mesa, poderão fazê-lo, noutra mesa, usando o voto condicionado previsto no artigo 13.º destes Estatutos.

Artigo 12.º

Votação

1 — Os boletins de voto serão impressos em papel não transparente, com as dimensões apropriadas para nele constar a indicação inequívoca das diversas opções ou listas a votar e, à frente de cada uma, um quadrado, competindo à comissão eleitoral ou à Comissão de Trabalhadores promover a sua confecção, controlo e distribuição a todos os locais de trabalho.

2 — Cada trabalhador votante marcará, no boletim de voto, uma cruz no quadrado respectivo da opção ou lista em que vota.

3 — O voto é secreto e o boletim de voto é entregue ao presidente da mesa dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, seguido de descarga do caderno eleitoral e assinatura, pelo eleitor, da folha de presenças.

4 — Não é permitido o voto por procuração.

5 — Não é permitido o voto por correspondência.

6 — É permitido o voto condicionado aos trabalhadores que não estejam inscritos na mesa de voto onde pretendem exercer o seu direito de voto.

Artigo 13.º

Voto condicionado

O trabalhador que, por qualquer motivo, não puder exercer o seu direito de voto na mesa constituída no seu local de trabalho fá-lo-á em qualquer mesa, de acordo com as seguintes regras:

- a) Depois de assinalar o boletim de voto com uma cruz no quadrado da respectiva opção ou lista em que vota, o trabalhador entregará esse boletim, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, ao presidente da mesa de voto, que o colocará em envelope individual donde constem o nome e a assinatura do votante, bem como a indicação do seu local habitual de trabalho;

- b) Este envelope, contendo o referido boletim de voto, será fechado, assinado pelos membros da mesa no local do fecho e trancado com fita-cola por cima das assinaturas e introduzido na urna;
- c) O nome do trabalhador que exercer o voto nestas condições será registado seguido da sua assinatura, em folha de presença própria.

Artigo 14.º

Apuramento dos votos

1 — Logo após a hora fixada, de acordo com o n.º 4 do artigo 11.º deste Estatutos, para o encerramento da sessão, todas as mesas de voto, à excepção da mesa central de voto, procederão à contagem e apuramento dos votos obtidos por cada opção ou, quando se trate de uma assembleia geral eleitoral, por cada lista concorrente, bem como dos votos brancos e nulos.

2 — São considerados nulos os boletins de voto que:

- a) Tenham assinalado mais de um quadrado, ou quando haja dúvida sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenham assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições, quando se trate de assembleia geral eleitoral;
- c) Tenham qualquer corte, desenho, rasura ou palavra escrita.

3 — Os envelopes contendo os votos condicionados exercidos nos termos do artigo 13.º destes Estatutos não poderão, em caso algum, ser abertos, a não ser pela mesa central de voto, nos termos do n.º 2 do artigo 15.º

4 — Da acta a elaborar por cada mesa de voto, que será obrigatoriamente assinada por todos os membros da mesa de voto e com afixação de uma cópia no local da votação em local bem visível, deverão constar:

- a) Os resultados apurados nos termos do n.º 1 do presente artigo;
- b) O número de trabalhadores inscritos no respectivo caderno eleitoral;
- c) O número de votantes;
- d) O número de envelopes utilizados no voto condicionado e o das respectivas folhas de presença.

5 — O original da acta, o caderno eleitoral, as folhas de presença utilizadas no voto condicionado e todos os envelopes contendo estes votos são introduzidos em envelope e remetidos para a mesa central de voto. Num outro envelope serão introduzidos os votos escrutinados nos termos do n.º 1 do presente artigo e as respectivas folhas de presença, que será fechado, com as assinaturas de todos os membros da mesa de voto, feitas no local do fecho, trancado com fita gomada e remetido à mesa central de voto.

6 — Logo que obtidos, e independentemente da imediata remessa ou entrega da documentação referida no número anterior, as mesas de voto comunicarão à mesa central de voto os resultados provisórios do apuramento.

Artigo 15.º

Apuramento geral e final

1 — Uma vez recebida a documentação referida no n.º 5 do artigo anterior de todas as mesas de voto, o presidente da comissão eleitoral convocará, de imediato, uma reunião da comissão eleitoral para apuramento geral e final.

2 — Proceder-se-á, então, à descarga, no caderno eleitoral geral, que é a junção de todos os cadernos eleitorais recebidos das mesas de voto e dos trabalhadores que, nos termos do artigo 13.º destes Estatutos, votaram condicionadamente, introduzindo na urna, sem os desdobrar, os respectivos boletins de voto.

3 — Depois dos procedimentos referidos no número anterior, a mesa central de voto procederá à contagem e apuramento de todos os votos entrados na urna da própria mesa de voto da mesma forma que se estabelece para as demais mesas de voto no n.º 1 do artigo 14.º e elaborará uma acta nos termos estabelecido no n.º 4 do citado artigo.

4 — Finalmente, procederá à conferência do apuramento efectuado pelas demais mesas de voto e à elaboração da acta final de apuramento e, consequentemente, da deliberação final da assembleia geral, donde constem:

- a) Por cada mesa de voto, os resultados apurados nos termos do n.º 1 do artigo 14.º dos presentes Estatutos, o número de trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, o número de votantes e o número de votos condicionados;
- b) O total geral apurado para o conjunto das mesas de voto, o total dos trabalhadores inscritos e o total dos votantes;
- c) O total dos votos condicionados apurados;
- d) Qualquer deliberação que a comissão eleitoral tenha tomado na resolução de reclamações ou de outras situações surgidas.

5 — A acta final de apuramento será assinada por todos os elementos da comissão eleitoral ou da Comissão de Trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de sessão eleitoral ou extraordinária.

CAPÍTULO III

SECÇÃO I

Da Comissão de Trabalhadores

Artigo 16.º

Constituição

A Comissão Nacional de Trabalhadores é composta por nove elementos, que deverão ser trabalhadores permanentes do BSP.

Artigo 17.º

Eleições

A Comissão Nacional de Trabalhadores é eleita pela assembleia geral de trabalhadores em sessão eleitoral, por voto directo, secreto e universal, com aplicação da

regra da média mais alta de Hondt a listas nominativas completas obrigatoriamente compostas, com menção expressa da sua qualidade, por nove elementos, podendo integrar até cinco suplentes, que também devem ser trabalhadores permanentes do BSP.

Artigo 18.º

Mandato da Comissão de Trabalhadores

1 — O mandato da Comissão de Trabalhadores é de três anos.

2 — O mandato da Comissão de Trabalhadores inicia-se com a tomada de posse, que terá lugar até ao último dia do mês de Março seguinte à sessão eleitoral ordinária que a elegeu.

3 — O mandato da Comissão de Trabalhadores eleita em sessão eleitoral extraordinária, que se inicia com a tomada de posse, que terá lugar até ao 5.º dia útil posterior ao da afixação da acta de apuramento final, é de três anos, acrescido do tempo necessário para se cumprir o calendário fixado para a realização da sessão eleitoral ordinária fixado na alínea a) do n.º 2 do artigo 9.º destes Estatutos e até posse da nova Comissão de Trabalhadores daí resultante.

Artigo 19.º

Mandato dos membros da Comissão de Trabalhadores

1 — O mandato dos membros da Comissão de Trabalhadores é o mesmo da comissão para que foram eleitos.

2 — Durante o seu mandato, os membros eleitos para a Comissão de Trabalhadores podem solicitar a suspensão e respectiva substituição, por um período máximo de seis meses, seguidos, renováveis uma única vez, pelos motivos seguintes:

- a) Doença prolongada;
- b) Férias;
- c) Licença sem vencimento;
- d) Por outras causas relevantes devidamente justificadas.

3 — Os membros da Comissão de Trabalhadores podem renunciar ao mandato mediante declaração escrita apresentada à Comissão de Trabalhadores.

4 — Os membros da Comissão de Trabalhadores perdem o mandato quando:

- a) Deixarem de ser trabalhadores permanentes da empresa;
- b) Não tomarem posse até à terceira reunião ordinária da Comissão de Trabalhadores, salvo em caso de doença;
- c) Não comparecerem a três reuniões ordinárias seguidas ou cinco interpoladas, no período de um ano, salvo em caso de doença ou outro motivo de força maior.

5 — A perda de mandato, pelas razões previstas no número anterior, será declarada pela Comissão de Trabalhadores na primeira reunião a seguir à constatação

dos factos referidos em qualquer das alíneas do número anterior, notificando o interessado e informando os trabalhadores da empresa.

6 — Em caso de falecimento, renúncia, perda ou suspensão de mandato de algum membro da Comissão de Trabalhadores, este será substituído pelo elemento seguinte na ordem da lista pela qual foi eleito. Uma vez esgotada a respectiva lista, não haverá substituição.

7 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros efectivos da Comissão de Trabalhadores, deve ser convocada uma assembleia geral de trabalhadores para, em sessão eleitoral extraordinária, dar cumprimento à competência referida na alínea a) do artigo 7.º destes Estatutos.

Artigo 20.º

Funcionamento

1 — O funcionamento da Comissão de Trabalhadores rege-se por regulamento próprio, a aprovar na primeira sessão de cada mandato.

2 — Para além do disposto no número anterior, a Comissão de Trabalhadores elege, na primeira sessão de cada mandato, o secretário-coordenador e um secretariado executivo.

3 — A Comissão de Trabalhadores reúne-se em sessão ordinária, mensal ou quinzenalmente, conforme deliberação maioritária dos seus membros.

4 — As reuniões extraordinárias, são convocadas com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo sempre constar a respectiva ordem de trabalhos.

5 — Cada reunião da Comissão de Trabalhadores tem a duração de dois períodos normais de trabalho, podendo prolongar-se até ao máximo de três, com a observância de quórum para deliberar, se dois terços dos membros presentes assim o decidir, com vista a esgotar a ordem de trabalhos fixada.

6 — A Comissão de Trabalhadores reúne validamente com a presença de metade mais um dos seus membros.

Artigo 21.º

Competências

Compete à Comissão de Trabalhadores, em representação dos trabalhadores da empresa, concretizar as deliberações das assembleias gerais de trabalhadores e desenvolver todas as acções que julgar necessárias para a prossecução dos objectivos referidos no artigo 3.º destes Estatutos e das resultantes das competências que legalmente lhe forem cometidas.

Artigo 22.º

Deliberações

1 — As deliberações da Comissão de Trabalhadores são tomadas por maioria de votos, com a presença de pelo menos metade mais um dos seus membros, salvo quando outro quórum e número de votos seja expressamente referido nos presentes Estatutos.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode, a todo o tempo, alterar e substituir as suas deliberações anteriores, desde que observados os requisitos do n.º 1 do presente artigo. Os membros da Comissão de Trabalhadores respondem solidariamente pelos actos prestados durante o seu mandato, salvo quanto aos que tenham feito declaração para a acta manifestando sua discordância pela deliberação tomada.

SECÇÃO II

Do secretário-coordenador

Artigo 23.º

Constituição

O secretário-coordenador é eleito pela Comissão de Trabalhadores na sua primeira reunião, sendo a votação secreta e a incidir sobre os candidatos que se apresentem ao cargo.

Artigo 24.º

Competências

Compete ao secretário-coordenador:

- a) Presidir às reuniões da Comissão de Trabalhadores e redigir as respectivas actas;
- b) Convocar as sessões ordinárias, bem como as extraordinárias de sua iniciativa;
- c) Coordenar a actividade do secretariado executivo;
- d) Todos os demais actos que vierem a constar do regimento interno da Comissão de Trabalhadores, bem como os que ela entender deliberar.

Artigo 25.º

Substituição

Por impedimento temporário não superior a 30 dias do secretário-coordenador, a Comissão de Trabalhadores elege um secretário-coordenador interino.

SECÇÃO III

Do secretariado executivo

Artigo 26.º

Constituição

O secretariado executivo é composto por três elementos, sendo:

- a) O secretário-coordenador;
- b) Dois elementos efectivos eleitos pela Comissão de Trabalhadores e eleitos por listas diferentes sempre que a sua composição não resultar de uma única lista.

Artigo 27.º

Competências

Compete ao secretariado executivo dar seguimento às decisões tomadas nas reuniões da Comissão de Trabalhadores e desenvolver as acções que esta lhe atribuir.

CAPÍTULO IV

Das subcomissões de trabalhadores

Artigo 28.º

Constituição

Pode ser constituída em cada estabelecimento ou edifício da empresa uma subcomissão de trabalhadores.

Artigo 29.º

Composição

As subcomissões a constituir são compostas por um número de elementos tendo em conta o conjunto dos trabalhadores que representa, não podendo exceder os seguintes números de elementos:

Até 20 trabalhadores — um membro efectivo mais um suplente;

De 20 a 200 trabalhadores — três membros efectivos mais um suplente;

Com mais de 200 trabalhadores — cinco membros efectivos mais dois suplentes.

Artigo 30.º

Eleição

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores dinamizar e coordenar o processo de eleição das subcomissões de trabalhadores.

2 — A subcomissão de trabalhadores é eleita pela assembleia local de trabalhadores, sendo aplicáveis, com as necessárias adaptações, os artigos 6.º, 15.º e 35.º a 46.º dos presentes Estatutos.

3 — Na eleição das subcomissões de trabalhadores, não é permitido o voto por correspondência nem o voto condicionado.

4 — O horário de funcionamento da assembleia local de trabalhadores é fixado pela Comissão de Trabalhadores de acordo com as características e dimensão de cada um dos locais.

Artigo 31.º

Mandato

O mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos.

Artigo 32.º

Competência

Compete às subcomissões de trabalhadores:

- 1) Requerer por escrito aos órgãos da direcção as informações referentes aos sectores que representam;
- 2) Exercer as competências que lhes sejam delegadas pela Comissão de Trabalhadores;
- 3) Informar a Comissão de Trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

- 4) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos ou edifícios e a Comissão de Trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

Artigo 33.º

Funcionamento

1 — Nas subcomissões de trabalhadores com mais de um elemento, será eleito na primeira reunião um coordenador.

2 — Para o seu normal funcionamento, cada uma das subcomissões de trabalhadores pode elaborar regulamento próprio em conformidade com os presentes Estatutos.

Artigo 34.º

Reuniões plenárias

1 — Com vista ao cabal cumprimento das competências referidas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 32.º, a Comissão de Trabalhadores promoverá reuniões plenárias de âmbito nacional das subcomissões de trabalhadores, sempre que possível.

2 — As reuniões plenárias referidas no número anterior realizam-se em sessão ordinária e serão descentralizadas.

3 — As sessões extraordinárias realizam-se sempre que a Comissão de Trabalhadores julgar necessário, por deliberação de dois terços de votos dos seus membros.

CAPÍTULO V

SECÇÃO I

Do processo eleitoral

Artigo 35.º

Regulamento eleitoral

Compete à Comissão de Trabalhadores elaborar e aprovar o regulamento eleitoral, que deverá ser divulgado conjuntamente com a convocatória a que se refere o n.º 1 do artigo 9.º destes Estatutos.

Artigo 36.º

Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral é da competência e responsabilidade da comissão eleitoral.

Artigo 37.º

Composição da comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por:

- a) Secretário-coordenador da Comissão de Trabalhadores, que preside;
- b) Dois membros da Comissão de Trabalhadores cessante, a designar por esta;
- c) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura.

2 — Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas. Não havendo acordo, competirá à Comissão de Trabalhadores a designação deste elemento.

Artigo 38.º

Competências da comissão eleitoral

1 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados e afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com o artigo 44.º destes Estatutos;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações e os recursos que lhe sejam apresentados;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos elementos da Comissão de Trabalhadores eleita.

2 — A comissão eleitoral, na sua primeira reunião, decidirá o calendário das reuniões e o seu funcionamento.

Artigo 39.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas para a eleição da Comissão de Trabalhadores consiste na entrega à comissão eleitoral, dentro do prazo fixado, de lista contendo o nome completo e o local de trabalho dos candidatos, caracterizada pela sigla que a identifica e acompanhada dos termos de aceitação, individuais ou colectivos, da relação dos subscritores, por estes assinada, e da indicação do representante da lista à comissão eleitoral.

2 — A lista concorrente à eleição é obrigatoriamente composta por um número de candidatos igual ao número de membros da Comissão de Trabalhadores, podendo integrar até cinco suplentes. É obrigatória a identificação da qualidade de efectivo ou suplente de cada um dos candidatos.

3 — As listas concorrentes às eleições têm de ser subscritas por 100 trabalhadores ou por 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa, identificados pelo nome completo, legível, e ainda pelo respectivo local de trabalho.

4 — Nenhum trabalhador pode ser candidato ou subscritor em mais de uma lista concorrente.

5 — A data limite para a apresentação das candidaturas deve ser fixada para, pelo menos, 22 dias úteis antes da data da respectiva sessão eleitoral.

6 — A cada lista é atribuída uma letra por ordem alfabética, correspondente à ordem por que cada uma foi entregue à comissão eleitoral.

Artigo 40.º

Capacidade eleitoral

1 — Não podem ser eleitos os trabalhadores que, à data da apresentação da candidatura:

- a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;
- b) Estejam em situação de licença sem vencimento.

2 — Não podem candidatar-se ao mandato seguinte os trabalhadores que incorrerem nas situações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 4 do artigo 19.º destes Estatutos.

Artigo 41.º

Verificação de candidaturas

1 — A verificação da regularidade das candidaturas é feita no prazo de dois dias úteis a contar do dia seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas.

2 — As irregularidades ou omissões encontradas devem ser expressamente comunicadas ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após a devolução.

3 — Findo o prazo indicado no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, em definitivo, no prazo de dois dias úteis, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

Artigo 42.º

Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral decorrerá entre o 11.º dia útil antes da data de realização do acto eleitoral respectivo e o dia útil imediatamente anterior à véspera do dia da votação.

Artigo 43.º

Divulgação das listas de candidatos

Compete à comissão eleitoral divulgar, logo que definitivamente aceites, as listas concorrentes, a respectiva sigla e a letra atribuída nos termos do n.º 6 do artigo 39.º destes Estatutos.

Artigo 44.º

Publicidade do resultado das eleições

1 — Com base na acta de apuramento geral e final, a comissão eleitoral elaborará a acta da respectiva eleição, cuja cópia, juntamente com os elementos de identificação dos membros eleitos para a Comissão de Trabalhadores, será patenteada, durante 15 dias, a partir do conhecimento do apuramento final, nos locais em que a eleição houver tido lugar.

2 — Os elementos e demais documentação referidos no número anterior são remetidos no prazo de 15 dias, pelo seguro do correio ou por protocolo, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, para registo, e, ao ministério da tutela e órgãos de gestão da empresa, para conhecimento.

Artigo 45.º

Posse

A posse é conferida pela comissão eleitoral a todos os elementos efectivos e suplentes até ao último dia do mês de Março a seguir à sessão eleitoral ordinária ou até ao 5.º dia útil posterior ao da afixação da acta de apuramento final da sessão eleitoral extraordinária.

SECÇÃO II

Da impugnação

Artigo 46.º

Recurso à comissão eleitoral

1 — Podem ser interpostos recursos à comissão eleitoral, no prazo de vinte e quatro horas contadas a partir da hora de encerramento da assembleia geral eleitoral, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, os quais têm efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na mesa de voto onde se tenham verificado as alegadas irregularidades, tendo o recorrente, após a entrega do recurso, mais quarenta e oito horas para fazer a prova do respectivo fundamento.

2 — Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do referido prazo.

3 — A comissão eleitoral analisará o recurso e dará conhecimento escrito aos recorrentes do teor da deliberação tomada e seus fundamentos.

4 — A deliberação a tomar poderá revestir uma das seguintes formas:

- a) Dar provimento ao recurso e anular os resultados da mesa de voto irregular;
- b) Não dar provimento ao recurso, extinguindo-se, consequentemente, os efeitos suspensivos no n.º 1.

Artigo 47.º

Impugnação judicial

1 — No prazo de 15 dias a contar da data de publicação dos resultados da eleição prevista no artigo 44.º, poderá qualquer trabalhador com direito de voto, com fundamento na violação da lei, dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores ou do regulamento eleitoral, impugnar a eleição perante o Ministério Público da comarca de Lisboa, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas de que dispuser.

2 — Dentro do prazo de 60 dias, o representante do Ministério Público, ouvida a Comissão de Trabalhadores interessada ou a comissão eleitoral, colhidas as informações necessárias e tomadas em conta as provas que considerar relevantes, intentará no competente tribunal, ou abster-se-á de o fazer, disso dando conta ao impugnante, acção de anulação do acto eleitoral, o qual seguirá o processo sumário previsto no Código de Processo Civil.

3 — Notificado da decisão do representante do Ministério Público de não intentar acção judicial de anulação ou decorrido o prazo referido no número anterior, o impugnante poderá intentar directamente a mesma acção.

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

CAPÍTULO VI

Do relatório e contas

Artigo 48.º

Publicação

No final do mandato, a Comissão de Trabalhadores publicará o relatório e contas na sua folha informativa.

Artigo 49.º

Aprovação

O relatório e contas apenas será votado se, no prazo de 15 dias a partir da sua divulgação, for requerida uma sessão extraordinária da assembleia geral de trabalhadores nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 9.º destes Estatutos.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes Estatutos, da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro e da lei geral e os princípios gerais de direito.

Artigo 51.º

Eficácia

Os presentes Estatutos entram em vigor na data da sua aprovação em assembleia geral de trabalhadores.

Registados em 27 de Fevereiro de 2004, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 14/2004, a fl. 70, do livro n.º 1.

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa — CIL

Alteração do n.º 1 do artigo 30.º (duração do mandato).

Artigo 30.º

Mandato

1 — O mandato da Comissão é de três anos.

Registada em 5 de Fevereiro de 2004, ao abrigo da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 16/2004, a p. 70 do livro n.º 1.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa — CIL — Eleição em 27 de Novembro de 2003 para o mandato de 2003-2004.

Membros efectivos:

Ernesto Simões Ferreira (bilhete de identidade n.º 2198499, de 4 de Dezembro de 1992, Lisboa).
Eugénio Maria Sousa Bernardes (bilhete de identidade n.º 4901482, de 25 de Fevereiro de 1998, Lisboa).
Francisco M. Cardoso Gonçalves (bilhete de identidade n.º 6263984, de 21 de Maio de 1999, Lisboa).
Francisco José Bonacho Lourenço (bilhete de identidade n.º 7814155, de 28 de Abril de 1997, Santarém).
João Carlos Bento Lopes (bilhete de identidade n.º 5394509, de 7 de Janeiro de 2000, Lisboa).
Joaquim da Silva Teixeira (bilhete de identidade n.º 1974932, de 2 de Março de 1998, Lisboa).
José Carlos Morgadinho Polido (bilhete de identidade n.º 5131467, de 19 de Outubro de 1994, Lisboa).
Luís Manuel Figueiredo (bilhete de identidade n.º 6601247, de 14 de Outubro de 1999, Lisboa).

Manuel Jerónimo Mota Varela (bilhete de identidade n.º 4862091, Lisboa).

Maria de Fátima Marques Messias (bilhete de identidade n.º 6064945, de 14 de Maio de 1999, Lisboa).

Pedro Redondo Saraiva (bilhete de identidade n.º 6442627, de 5 de Maio de 1986, Lisboa).

Membros suplentes:

Alfredo Soares (CT do Hotel Ritz).

João Carlos (CT da Lever).

Joaquim Henrique F. da Mota (CT da SGSP — Vidro Automóvel).

José Augusto Ferreira Soares (CT da INCM).

Mário António G. Nunes Cantiga (CT da Central de Cervejas).

Nelson Martins (CT da Cometna).

Rogério Lopes (CT da Solvay Portugal).

Rui Pato (CT da EPAL).

Vítor Manuel Ramos Baeta (CT da TAP).

Registada em 5 de Fevereiro de 2004, ao abrigo da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 15/2004, a p. 70 do livro n.º 1.