

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 41

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 10,50

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 41	P. 4373-4472	8-NOVEMBRO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	4375
Organizações do trabalho .....	4426
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 Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global .....	4375
— CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o STT — Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Alteração salarial e outras .....	4406
— AE entre a SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global .....	4410
— CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SAMP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários — Alteração salarial e outras — Rectificação .....	4426

#### Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— Sind. Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) — Alteração .....	4426
— Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — SEPLEU — Alteração .....	4437

**II — Direcção:**

- SNAQ — Sind. Nacional de Quadros Técnicos ..... 4446  
— SEPLEU — Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades ..... 4446

**III — Corpos gerentes:**

...

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

...

**II — Direcção:**

...

**III — Corpos gerentes:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

- TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A. — Alteração ..... 4450  
— SN — Seixal Siderurgia Nacional, S. A. .... 4461

**II — Identificação:**

...

**III — Eleições:**

...

**Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:**

**I — Convocatórias:**

...

**II — Eleição de representantes:**

- Soplaril Portugal — Ind. de Transformação e Venda de Suportes Flexíveis para Embalagem, L.<sup>da</sup> ..... 4470  
— NOVADelta — Comércio e Ind. de Cafés, S. A. .... 4471  
— PSA Sines — Terminais de Contentores, S. A. .... 4471

**SIGLAS**

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.  
**RE** — Regulamentos 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 Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.**

Artigo 1.º

**Artigo de revisão**

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2005.

### CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o

bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do parágrafo único do artigo 7.º dos Estatutos, enquanto este se mantiver em vigor, representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados pela FESAHT, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O presente contrato não é aplicável às relações de trabalho existentes nos clubes que tenham AE.

3 — Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange as 69 entidades empregadoras representadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e 1300 trabalhadores representados pela FESAHT.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mantendo-se em vigor até as partes o substituírem por outro.

2 — O prazo da vigência deste contrato é de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais e demais matéria pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, até 21 ou 9 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

## CAPÍTULO II

### SECÇÃO I

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes dos anexos I e II.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas gerais de admissão

1 — As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as seguintes:

- a) 21 anos, para os guardas;
- b) 18 anos, para os cobradores, caixas e trabalhadores das profissões ou categorias profissionais dos bingos;
- c) 16 anos, para as restantes profissões ou categorias profissionais.

2 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão as seguintes:

- a) Quadros superiores — licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Quadros médios — 12.º ano e curso tecnológico adequado;
- c) Trabalhadores altamente qualificados — 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- d) Trabalhadores qualificados (níveis V e VI) — 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;
- e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala, caixa fixo) — 12.º ano;
- f) Restantes trabalhadores — 9.º ano;
- g) Trabalhadores de apoio — é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

3 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer das profissões nele previstas;
- b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer outras profissões nele previstas.

4 — Não poderão ser admitidos como paquetes os trabalhadores com idade igual ou superior a 18 anos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágio ou acesso

1 — Os estagiários para assistente administrativo são promovidos a terceiro-assistente administrativo logo que completem um ano de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

3 — O estágio para planeador de informática, operador de computador e controlador de informática terá a duração máxima de um ano, excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de quatro meses.

4 — O estágio para rececionista, operador de registo de dados e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses.

5 — Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiarão.

6 — O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continua-

rem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

7 — O terceiro-assistente administrativo, o segundo-assistente administrativo, o terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro, o planeador de informática de 2.<sup>a</sup>, o operador de computador de 2.<sup>a</sup>, o controlador de informática de 2.<sup>a</sup>, o operador de registo de dados de 2.<sup>a</sup>, o operador de máquinas auxiliares de 2.<sup>a</sup>, o recepcionista de 2.<sup>a</sup>, o cobrador de 2.<sup>a</sup>, o telefonista de 2.<sup>a</sup>, o contínuo de 2.<sup>a</sup>, o porteiro de 2.<sup>a</sup> e o guarda de 2.<sup>a</sup> ingressarão na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

8 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das categorias do grupo I do anexo I após obtidas as habilitações mínimas exigidas na alínea a) do n.º 2 da cláusula 4.<sup>a</sup>

9 — Quando o acesso referido no número anterior respeite as profissões constantes dos n.ºs 1, 2, 3 e 4, poderá ser precedido de estágio nos termos dos mesmos números, sem prejuízo de retribuição superior que os trabalhadores estejam a auferir.

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

11 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.<sup>a</sup> ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

12 — Aos trabalhadores com a categoria de primeiro-assistente administrativo o clube ou SAD atribuirá a categoria de assistente administrativo principal nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

- a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade; ou
- b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de primeiro-assistente administrativo ou três anos conforme tenha ou não o 12.º ano, cursos de formação oficial ou oficializado;
- c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

Conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais, entre outros; ou

Curso básico com formação profissional oficializado; ou

12.º ano ou equivalência; ou

Formação profissional direccionada para o sector.

13 — O estagiário de operador de computador, ao fim de 12 meses na função, é promovido automaticamente a operador de computador.

14 — As costureiras, logo que completem cinco anos de permanência na categoria, ingressarão automaticamente na categoria de costureira especializada.

15 — O primeiro-caixeiro ingressa na categoria profissional de caixeiro principal de acordo com os seguintes requisitos, não cumulativos:

- a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro no clube ou SAD há pelo menos seis anos ou três anos, conforme tenha ou não o 12.º ano, ou possuir as seguintes habilitações;
- b) Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou
- c) Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional, ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão; ou
- d) Exerça as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro principal previstas neste CCT.

16 — Por proposta da direcção do clube, poderá ser estabelecida a categoria profissional de técnico administrativo de bingo.

17 — O candidato a emprego poderá ter um prazo de cinco dias em oito dias de formação efectiva e direccionada, que avalie a sua capacidade para a efectivação do emprego. Este período será remunerado com 50% dos valores previstos na tabela salarial para a categoria profissional respectiva e subsídio de refeição se o período diário tiver o mínimo de três horas, sem prejuízo das disposições legais e contratuais vigentes. No caso da efectivação, este período conta como experiência e antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — As promoções não obrigatórias são da responsabilidade da entidade patronal e só podem verificar-se com o acordo do trabalhador.

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível retribuição mais elevado.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, maior idade e assiduidade; porém, o factor de assiduidade não é considerado nos casos de dirigentes e delegados sindicais e nos casos de faltas por motivo de maternidade, paternidade e factos não imputáveis ao trabalhador.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo o disposto no número seguinte, a admissão dos trabalhadores é feita a título experimental pelo período de 45 dias durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato de trabalho sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

2 — Para os trabalhadores a quem é exigido no desempenho da sua categoria profissional elevado grau

de responsabilidade ou alta complexidade técnica, o período experimental não deve exceder 120 dias.

3 — Para os efeitos do número anterior, consideram-se categorias de elevado grau de responsabilidade ou alta complexidade técnica as dos quadros superiores, quadros médios e trabalhadores altamente qualificados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trajos de trabalho

1 — O clube fornecerá aos trabalhadores do bingo, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário e a Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.

2 — O clube poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padronizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

3 — Todos os encargos de manutenção e limpeza dos trajos de trabalho poderão ser da responsabilidade da entidade patronal.

## SECÇÃO II

### Quadros e acessos

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

Nas salas de bingo é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos no Decreto Regulamentar n.º 76/86, de 31 de Dezembro, quando aprovado pela Inspeção-Geral de Jogos.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora e, no sector do bingo, está sujeita à aprovação da Inspeção-Geral de Jogos.

2 — A classificação dos trabalhadores para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;

- c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- d) Reservar um local acessível do estabelecimento para afixação de informações e documentos sindicais;
- e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;
- g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;
- i) Submeter a exame médico os trabalhadores, principalmente os com mais de 45 anos de idade, de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- k) Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;
- m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;
- o) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e de aperfeiçoamento profissional;
- r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;
- c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
- d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros tra-

- balhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;
- e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;
  - f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores dos clubes e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;
  - g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
  - h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua actividade;
  - i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhes estejam confiados;
  - j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;
  - k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;
  - l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
  - m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

- 1 — É proibido à entidade patronal:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
  - b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
  - c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
  - d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
  - e) Diminuir a retribuição;
  - f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no acto da transferência;
  - g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;
  - h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### Igualdade de tratamento

1 — O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

2 — Os clubes devem solicitar apoio e estímulo ao Estado na formação e na readaptação profissional dos trabalhadores com deficiência ou doença crónica superveniente.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

##### Liberdade de opinião e expressão

É reconhecida, no âmbito das entidades empregadoras previstas na cláusula 1.<sup>a</sup> deste CCT, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-C

##### Reserva da intimidade da vida privada

1 — A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2 — O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-D

##### Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

1 — O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder de a entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-E

##### Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2 — Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-F

##### Coacção/assédio

1 — Todos os trabalhadores têm o direito de exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efectivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3 — Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, gratuitamente, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respectivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotizações devidamente preenchidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, quando especificamente mandatados.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento.

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só

pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original, ou através de carta registada remetida para a sua residência habitual.

3 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

4 — Se o trabalhador for representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, será enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

5 — O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou através de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

6 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 4, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

8 — No caso de não existir comissão de trabalhadores, o prazo de 30 dias conta-se a partir da conclusão das diligências probatórias.

9 — Para a contagem dos prazos referidos nesta cláusula não são considerados dias úteis o sábado e o domingo nem os dias de descanso do presumível infractor, quando não coincidam com aqueles dias da semana.

10 — Não existindo comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste artigo serão feitas à comissão sindical ou sindicato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

1 — Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.



2 — É obrigatória a audição do trabalhador e das testemunhas por ele indicadas até ao limite de 10 e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo.

3 — O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

4 — Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa e no local determinado pelo instrutor do processo desde que se situe na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou seu mandatário.

5 — O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão preventiva deverá ser sempre comunicada por escrito ao trabalhador, sob pena de o mesmo não ser obrigado a respeitá-la.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores em efectividade de funções não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e actividades que compreendam o exercício dessas funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 — A suspensão do trabalhador não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 do artigo 374.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no número anterior.

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

4 — A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verificou a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Execução da sanção**

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início de execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Competência da entidade patronal**

Dentro dos limites decorrentes do presente CCT, das normas que o regem e da legislação geral sobre o jogo, compete à empresa fixar o modo como deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e fiscalizá-lo, directamente ou por intermédio da hierarquia instituída.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos, e de trinta e oito horas de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não superior a duas horas.

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de duzentas horas de trabalho suplementar.

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamen-

tados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério da tutela.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá o direito, para além da retribuição prevista na lei, para o trabalho suplementar, de descansar nos dias úteis seguintes àqueles em que o trabalho suplementar foi realizado.

6 — O período normal de trabalho dos trabalhadores do bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

7 — Sem prejuízo de regimes e ou práticas mais favoráveis, haverá diariamente um período necessário e suficiente para cada trabalhador tomar uma refeição ligeira, nunca inferior a dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

8 — O período temporal previsto anteriormente pode ser alargado, para a categoria de caixa volante, quando se verificar uma ocupação da sala de jogo superior a 80% da sua lotação e poderá também não ser concedido durante uma hora e meia de maior ocupação.

9 — Os trabalhadores poderão recusar a prestação de trabalho suplementar, caso não lhes seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — Mediante acordo do trabalhador, podem ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores que se encontram nas seguintes situações:

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

2 — Os requerimentos de isenção, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, serão dirigidos ao ministério da tutela.

3 — O trabalhador isento terá direito a um acréscimo de 28%, calculado sobre a remuneração mensal.

4 — Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho; porém, se houver necessidade fundamentada de

não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28% previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que, numa unidade, instalação ou serviço, o período normal de trabalho ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos.

2 — O clube obriga-se a elaborar e afixar a escala de turnos.

3 — A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho neste regime não poderão ultrapassar os limites estabelecidos na cláusula 28.<sup>a</sup>

5 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial aquele que é prestado nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2 — Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo nomeadamente a retribuição mensal, o subsídio de alimentação e os demais subsídios de carácter pecuniário.

3 — O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

4 — Do contrato referido no número anterior deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;
- b) Os limites do horário diário e semanal;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

5 — A admissão de trabalhadores em regime de tempo parcial faz-se nas seguintes condições:

- a) Para corresponder a flutuações na actividade de laboração;
- b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5% do total de trabalhadores do clube ou SAD.

6 — A duração do trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser menos de dez horas, nem exceder as vinte e três horas semanais.

7 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos para a sua categoria profissional, ou para outras categorias, neste caso sem prejuízo do disposto na cláusula 5.<sup>a</sup> deste CCT.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Proibição de alteração do horário

1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho a efectuar por cada trabalhador no momento da admissão.

2 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o imponha ou no sector do bingo em caso de alteração do horário geral da sala de jogo.

3 — As alterações previstas no número anterior não podem causar prejuízo sério ao trabalhador.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;
- b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

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

4 — Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou nos cartões de ponto, de modo que permitam registo eficaz e de fácil verificação.

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar no máximo duzentas horas suplementares.

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados, a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

7 — O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar caso não lhe seja facultada a possibilidade de registar as horas suplementar em livro próprio ou nos cartões de ponto referidas no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 100%.

2 — O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12 \text{ (meses)}}{52 \text{ (semanas)} \times n}$$

em que *n* significa o número de horas de trabalho semanal e *Rm* a retribuição mensal.

3 — A retribuição mensal, para efeitos do número anterior, engloba a remuneração pecuniária de base e as diuturnidades vencidas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo mínimo de 25%; porém, nas salas de bingo com funcionamento até seis horas, os clubes podem pagar apenas 17,5% em 2004, 20% em 2005, 22,5% em 2006 e 25% em 2007.

3 — Se, além de nocturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

1 — O regime de folgas dos trabalhadores dos bingos é de seis dias de trabalho, seguido de dois dias de descanso consecutivos.

2 — A permuta do descanso semanal, entre os profissionais da mesma secção, é permitida mediante prévia autorização da entidade patronal, e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

1 — É permitido trabalhar em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal será remunerado com um acréscimo de 100% sobre a retribuição normal.

3 — A retribuição normal será calculada nos mesmos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.<sup>a</sup>

4 — Além disso, nos 5 dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador o direito de gozar

o dia, ou os dias, de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — O trabalho prestado em dias feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, será pago nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 37.<sup>a</sup>

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Domingo de Páscoa (festa móvel);  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Sexta-Feira Santa (festa móvel);  
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Funcionamento dos bingos nos feriados

1 — A sala de jogo do bingo funcionará, normalmente, em todos os dias do ano estabelecidos no contrato de concessão.

2 — Sempre que a Inspeção-Geral de Jogos a isso não se oponha, a sala de jogo do bingo encerrará no dia 24 de Dezembro até às 20 horas, ou horário mais favorável para os trabalhadores de acordo com a entidade patronal.

3 — A entidade patronal obriga-se a, com a devida antecedência, requerer à Inspeção-Geral de Jogos autorização para proceder ao encerramento da sala de jogos no dia referido no número anterior.

4 — A entidade patronal comunicará aos trabalhadores, com pelo menos oito dias de antecedência, relativamente a cada feriado, se funcionará ou encerrará naquele dia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho realizado.

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

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

4 — A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso de o mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo sector.

5 — Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem o direito, após seis meses completos de execução do contrato, de gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até no máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

- a) 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- b) 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- c) 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- d) 25 dias úteis a partir dos 50 anos de idade.

2 — A idade relevante para efeitos de aplicação das regras referidas no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de Dezembro do ano a que as férias se vencem.

3 — A duração do período de férias é aumentado também no caso de o trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada, ter dado faltas justificadas com direito à retribuição ou na eventualidade de ter dado faltas justificadas sem direito a retribuição nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5 — Da conciliação do previsto nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula não poderá resultar num período de férias superior a 26 dias úteis no ano.

6 — A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

7 — Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

8 — Encerramento por período inferior a 15 dias úteis ou fora do período de 1 de Maio e 31 de Outubro, quando nisso acordem dois terços dos trabalhadores e mediante o parecer favorável da comissão de trabalhadores e do sindicato.

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

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses tem o direito de gozar dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou

intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

3 — A época de férias será a que for afixada no quadro para o efeito organizado pela empresa.

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

5 — Devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em condições análogas, salvo se houver prejuízo confirmado para a entidade patronal.

6 — O início das férias não deve coincidir com o dia de descanso semanal, sábado, domingo ou dia feriado, mas quando coincidir não contará como dia útil de férias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências do funcionamento da empresa determinem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem o direito de ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na cláusula anterior.

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição das férias

1 — A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o clube pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que tem direito, pago pela tabela a vigorar a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A redução do período de férias nos termos do disposto na cláusula 59.<sup>a</sup> deste CCT não implica a redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Momento do pagamento

O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e é pagável imediatamente antes do seu início ou no início do primeiro período das mesmas, quando interpoladas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação de dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto nas cláusulas 41.<sup>a</sup> a 45.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores, desde que seja feita prova de que o trabalho prestado foi remunerado.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos das cláusulas deste CCT, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Definição

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

2 — Nos casos 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.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta de um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

5 — Aplica-se a cada uma das ausências do trabalhador, ainda que por período inferior ao período normal, o dever de comunicar ao clube.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do 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 de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- i) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — As faltas previstas na alínea h) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vésperas de feriados, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;
- b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento do óbito.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Participação e justificação da falta

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 — 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, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos nas alíneas c) da cláusula 54.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Desconto das faltas

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será reduzido a dias e descontado de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de

dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se tratar de férias no ano da admissão.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Momento e forma de descontos

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação específica ou neste CCT, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3 — A entidade empregadora pode recusar concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se longa duração a licença não inferior a 60 dias.

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

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



## SECÇÃO IV

### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas neste CCT.

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

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — Após a apresentação do trabalhador, a entidade patronal há-de permitir-lhe retomar do serviço no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do recomeço da sua actividade.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa durante a suspensão

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Critério da fixação da remuneração

1 — Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas.

2 — Sempre que, em cumprimento de ordem legítima, o trabalhador execute serviços de categoria superior àqueles para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração

correspondente a esta categoria enquanto a exercer.

3 — Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Remunerações base

1 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo II.

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,5%, com arredondamento para o euro superior, respectivamente.

3 — Todos os arredondamentos nas revisões das tabelas salariais serão feitos para o euro imediatamente superior.

4 — Sem prejuízo do previsto no número dois desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2006 não pode ser inferior a € 15, valor não sujeito a arredondamento.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

1 — A retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade, salvo se outro for acordado.

2 — Tendo sido estipulado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

3 — A obrigação de satisfazer a retribuição vence-se no último dia do mês a que disser respeito.

4 — O cumprimento deve efectuar-se nos dias úteis, durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas de valor igual a 5% do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os 50 cêntimos do euro imediatamente superior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5% do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os 50 cêntimos do euro imediatamente superior, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado

com transferência para nível superior decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT não perde o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de natal

1 — Na época de Natal, até ao dia 15 de Dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 6,25 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

2 — O subsídio previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeição completa de conteúdo tradicional e desde que os clubes disponham de estruturas próprias para a sua confecção, à data da celebração deste contrato.

3 — Os trabalhadores poderão utilizar os serviços de bar da empresa, mediante pré-pagamento dos serviços pedidos e que conste das listas de preços para funcionários a estabelecer pontualmente.

4 — As empresas poderão fornecer gratuitamente aos seus trabalhadores o pequeno-almoço, lanche ou ceia simples, conforme o seu horário de trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Objectos partidos

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

1 — Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2 — Aos trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior será entregue um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade e sua atribuição

1 — Os clubes atribuirão um prémio de produtividade e ou assiduidade aos trabalhadores da sala de jogo e bar, de acordo com o regulamento interno em vigor.

2 — O prémio é atribuído mensalmente e o seu valor deve ser distribuído pelos trabalhadores.

3 — No caso excepcional de não atribuição do prémio a qualquer trabalhador, num determinado mês, deverá ser objectivamente fundamentado pela chefia e ter o aval expresso da direcção, sendo dado conhecimento, por escrito, ao trabalhador.

4 — Os valores do prémio de produtividade serão pagos, no máximo, até ao dia 30 do mês seguinte ao da sua atribuição.

5 — O clube, sempre que pretenda alterar o regulamento, deverá ouvir os representantes dos trabalhadores e enviar aos sindicatos as respectivas alterações.

6 — Qualquer alteração do regulamento só será possível, se os sindicatos o aceitarem, ou mais de 50% dos trabalhadores desse bingo.

7 — Os regulamentos presentemente em vigor serão remetidos até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção à Liga de Clubes de Futebol Profissional, que, de seguida, o remeterá às organizações sindicais outorgantes.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

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

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

4 — O acordo de cessação do contrato de trabalho pode ser revogado por iniciativa do trabalhador até ao 7.º dia útil seguinte à data da produção dos efeitos, mediante comunicação escrita à entidade empregadora.

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil, subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

6 — A revogação só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à disposição da entidade empregadora, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores os acordos de cessação do contrato de trabalho devidamente datados e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial ou realizadas em presença de um inspector de trabalho.

8 — No caso de os acordos a que se refere o número anterior terem termo suspensivo, e este ultrapassar um mês sobre a data da assinatura, passará a aplicar-se, para além desse limite, o disposto nos n.ºs 1 a 3.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Reforma por velhice**

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para o contratos a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição os limites máximos estabelecidos na lei;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

2 — Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime de contrato a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com justa causa**

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá por termo ao contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento culposo imputável objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

3 — Os factos lesivos praticados pelos mandatários ou representantes da entidade patronal são, para todos os efeitos, imputáveis objectivamente a esta, quando praticados dentro dos limites do mandato que lhes foi conferido.

4 — A faculdade de rescindir o contrato é exclusiva da entidade patronal e dos seus mandatários ou representantes.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal**

1 — Poderão constituir justa causa de despedimento, nomeadamente, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja 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 cinco dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova da existência da justa causa invocada.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Meio de verificar a justa causa

O exercício pela entidade patronal da faculdade de despedir o trabalhador invocando justa causa está condicionado à realização do processo disciplinar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

1 — O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da comunicação do despedimento.

2 — A providência cautelar de suspensão do despedimento é regulada nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que o trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> e 2 da cláusula 18.<sup>a</sup>;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

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

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à

sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

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

- a) Montante da retribuição respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho.

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade patronal:

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

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

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade patronal com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Indemnização devida ao trabalhador**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade patronal direito à indemnização calculada nos termos do n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa**

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

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade patronal uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Abandono do trabalho**

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

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis o sábado, domingo nem os dias de descanso quando não coincidam com aqueles dias de semana.

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

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Outras formas de cessação do contrato de trabalho**

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

1 — Quando haja transmissão de exploração ou de estabelecimento, qualquer que seja o meio por que se opere, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo os casos previstos na lei, mantendo os trabalhadores todos os direitos e regalias decorrentes da respectiva antiguidade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 — Não prevalecem sobre as normas anteriores os acordos firmados entre o transmitente e o adquirente, ainda que constem de documento autêntico ou autenticado.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

Os trabalhadores manterão todos os direitos consignados neste CCT em caso de encerramento temporário do estabelecimento onde exercem a sua actividade.

## CAPÍTULO VIII

### **Regalias sociais**

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença**

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida do trabalhador que teria se estivesse normalmente ao serviço, com a ressalva dos números seguintes.

2 — A atribuição do complemento do subsídio de doença será efectiva a partir dos primeiros 10 dias de baixa seguidos ou 25 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 125 dias de baixa seguidos ou interpolados em cada ano civil.

4 — A prova da situação de doença será feita mediante documento dos serviços médicos sociais, ou

por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado, pela entidade patronal.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Complemento das prestações por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária**

O clube ou SAD assegurará aos trabalhadores o recebimento do montante correspondente à sua retribuição por inteiro durante o período de incapacidade temporária, quando os mesmos se acharem naquela situação provocada por acidente de trabalho.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Complemento de reforma**

1 — Aos trabalhadores que passem à situação de reforma a entidade empregadora pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90% da retribuição auferida pelo trabalhador à data da sua passagem à situação de reforma e graduado em função do tempo de trabalho prestado, nos termos da seguinte tabela:

- Com 30 anos de serviço — 90 %;
- Com 25 anos de serviço — 80 %;
- Com 20 anos de serviço — 75 %;
- Com e até 15 anos de serviço — 65 %.

2 — O complemento de reforma será actualizado anualmente, proporcionalmente à retribuição da respectiva categoria.

## CAPÍTULO IX

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Licença por maternidade**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis a trabalhadora tem direito:

- a) A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- b) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- c) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado pela prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1;
- d) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

- e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- f) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Licença por paternidade**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — O pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 98.<sup>a</sup>, ressalvado o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

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

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte de um atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

3 — O disposto no n.º 1 é aplicável, com as necessárias adaptações, à tutela à confiança judicial ou administrativa e à adopção, de acordo com respectivo regime.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Dispensas para consultas e amamentação**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Dispensa de trabalho nocturno

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no parágrafo anterior.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Protecção de despedimento

1 — A cessão do contrato de trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, promovida pela entidade empregadora, carece sempre de parecer prévio da entidade que, no âmbito do ministério da tutela, tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado à entidade empregadora e à trabalhadora nos 30 dias subsequentes à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificado.

5 — É nulo o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto à entidade empregadora.

6 — A suspensão judicial do despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não será decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação do motivo justificado.

7 — Sendo decretada a suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, se a entidade empregadora não pagar a retribuição devida é aplicável o disposto na lei.

8 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou em convenção colectiva aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais.

9 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, no âmbito das relações públicas de emprego.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o que está contido na lei.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir das condições previstas na lei.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar, com a categoria e retribuição que lhe caberia como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

2 — Nos casos em que essa ausência tenha prejudicado o desenvolvimento profissional do trabalhador, o clube deverá tomar as medidas adequadas, nomeadamente no âmbito da formação profissional, de modo que o trabalhador possa, no mais curto prazo possível, ser reintegrado no seu posto de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Refeições e deslocações

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Refeições

1 — O clube reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado fora do local de trabalho, para onde tenham sido contratados.

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora ou o iniciem antes das 6 horas pelo valor de € 24. Este valor será, porém, de € 7,50 se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a € 5 para pagamento do pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

4 — As refeições no estrangeiro serão pagas, mediante documento comprovativo ou directamente pelo clube.

### Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste CCT:

- A um subsídio de deslocação no montante de € 13,50 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;
- À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

### Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Deslocações fora do continente — Alojamento e refeição

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontrem fora do continente e deslocados, nos dois sentidos, entre o continente e as ilhas.

2 — Os trabalhadores, para além da retribuição normal ou de outros subsídios, consignados neste CCT, têm direito:

- a) Ao valor de € 28,50 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;
- b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

### Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Ocorrência durante as deslocações

1 — Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou acometido de doença comprovada por atestado médico tem direito, à custa do clube, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

- a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;
- b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;
- c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do País;
- d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal continental;
- e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

2 — Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à custa do clube. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções do clube e de acordo com o trabalhador.

## CAPÍTULO XI

### Actividade sindical

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver actividade sindical no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2 — Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso aos locais de trabalho no interior dos clubes, sociedades desportivas, Liga e bingos.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas para a actividade sindical

1 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês sem perda de remuneração para o exercício das suas funções sindicais.

2 — Os delegados sindicais dispõem de um crédito mensal de doze horas para o exercício das suas funções, sem perda de remuneração.

3 — Para além do crédito atribuído às faltas dadas pelos trabalhadores referidos nos números anteriores, para o desempenho das suas funções sindicais, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, excepto de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas seguintes ao início desse exercício.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Proibição de transferência do local de trabalho

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local e secção de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir durante o horário normal de trabalho, até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço.



2 — As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores ou pela comissão sindical ou intersindical do clube.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente reclassificados pelo clube segundo as funções efectivamente desempenhadas, de acordo com o disposto nos anexos I e II, no prazo de 60 dias a contar da data da entrada em vigor.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente mudança para profissão ou categoria profissional menos qualificada, diminuição de remuneração e redução ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente CCT é criada uma comissão paritária composta por dois representantes da Liga e dois representantes dos sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

2 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente CCT.

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes com a antecedência mínima de oito dias, consoante a convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade ou maioria consideram-se como regulamentação do presente CCT e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

5 — As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

6 — A pedido de qualquer das partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério da tutela.

## ANEXO I

### Profissões e categorias profissionais

#### Grupo I

##### Trabalhadores administrativos

*Monitor desportivo.* — É o trabalhador que ensina um conjunto de exercícios fundamentais para o desenvolvimento psicomotor dos alunos, utilizando um programa

predefinido pelo técnico desportivo; apoia o técnico na correcção e na execução dos mesmos de forma que os alunos tomem as atitudes corporais adequadas; ministra exercícios, tais como saltos de suspensão, equilíbrio e destreza com ou sem aparelhos no âmbito de determinadas modalidades desportivas: com a orientação do técnico, organiza e ensina as regras e técnicas de natação e de jogos, nomeadamente voleibol, andebol e basquetebol. Pode ocupar-se de uma determinada modalidade desportiva e ser designado em conformidade. Pode exercer a sua função em tempo parcial.

*Técnico desportivo.* — É o trabalhador que, nos limites dos poderes para que está investido, ensina a técnica e as regras de determinada modalidade desportiva aos atletas do clube e prepara-os para as provas em que têm de tomar parte. Procura incutir nos desportistas que orienta o sentido do cumprimento das regras do jogo e da disciplina. Pode exercer a sua função a tempo parcial.

*Analista de funções.* — Reúne, analisa e elabora informações sobre as funções dos diferentes postos de trabalho; escolhe ou recebe a incumbência de estudar o posto ou postos de trabalho mais adequados à observação que se propõe realizar e analisa as tarefas tais como se apresentam; faz as perguntas necessárias ao profissional e ou a alguém conhecedor do trabalho, registando, de modo claro, directo e pormenorizado as diversas fases do trabalho, tendo em atenção a sequência lógica de movimentos, acções e tarefas, de forma a responder às perguntas da fórmula de análise sobre «o que faz o trabalhador», «como faz», «porque faz» e o que exige o seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

*Analista de informática ou de sistemas informáticos.* — Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinoграмas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, em caso contrário, introduz modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do programa. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento, a ser designado em conformidade por:

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

*Arquivista de informática.* — Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, cassetes), programas, *dossiers* de análise e outros de acordo com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referências; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

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

*Caixeiro.* — É o trabalhador que atende o público em loja de venda a retalho. Mostra os artigos e procede à respectiva venda e embalagem. Enuncia o preço, recebe o dinheiro e regista-o. Nos bingos, vende tabaco, jornais, revistas e outros produtos; guarda guarda-chuvas e outros objectos pertencentes aos clientes.

*Caixeiro principal.* — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caixeiro, num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que o permitem informar e aconselhar os clientes das compras a efectuar.

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

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

*Chefe de secção.* — Sob a orientação do seu superior hierárquico, coordena, dirige e pode controlar o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Chefe de sector/secretário administrativo.* — Sob a orientação do seu superior hierárquico coordena, dirige e controla o trabalho de um pequeno grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

*Contabilista/técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade do clube, de forma a assegurar uma recolha

de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Controlador de informática de 1.ª e de 2.ª e estagiário.* — Controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas da entrega dos documentos base, para o registo e verificação, através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter-relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da quantidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

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

*Dactilógrafo do 1.º ou do 2.º ano.* — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos, ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

*Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar

e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão podem representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

*Secretário-geral/secretário permanente.* — Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, e instalações e capitais.

*Director financeiro.* — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de tesouraria, financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou Liga.

*Director comercial.* — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes em que está investido e em interacção com a direcção do clube ou SAD ou departamento de futebol, uma estrutura que se destina à venda de publicidade, gestão de espaços comerciais, dentro e fora dos estádios, ou actividades comerciais similares.

*Director de relações públicas.* — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube ou SAD ou departamento de futebol, uma estrutura que se destina à organização de jogos, elaboração de processos de creditações, promove conferências de imprensa e efectua o relacionamento institucional com outros clubes, SAD e organismos da estrutura do futebol nacional ou internacional.

*Assessor de presidente ou de direcção.* — Apoia activamente o presidente ou a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Se mandatado, organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamentos, materiais e instalações e capitais.

*Documentalista.* — Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido no departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores do clube; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e

de outros elementos pelos diversos sectores do clube, organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

*Assistente administrativo de 1.ª, 2.ª e 3.ª e estagiário.* — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, e opera com máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o assistente administrativo de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

*Estagiário de operador de computador.* — É o trabalhador que, durante 12 meses, desempenha as funções de operador de computador, sob orientação e supervisão de um operador.

*Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras.* — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos em línguas estrangeiras. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Estenodactilógrafo em língua portuguesa.* — Anota em estenografia e transcreve em dactilografia, relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros sela-

dos ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspector administrativo.* — Tem como principal função a inspecção de delegações, agências e escritórios no que respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

*Operador de computador de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões de suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

- Operador de consola;
- Operador de material periférico.

*Operador de máquinas auxiliares de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

*Operador de registo de dados de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que hão-de servir de base a trabalhos mecanográficos, para o que utiliza máquinas apropriadas; elabora programas consoante os elementos comuns a uma série de cartões, fitas perfuradoras ou suportes magnéticos, para o que acciona o teclado de uma máquina; acciona o mesmo teclado para registar os dados não comuns por meio de perfurações, registos ou gravações, feitos em cartões, fitas ou bandas e discos, respectivamente; prime o teclado de uma verificadora para se certificar de possíveis erros existentes nos cartões já perfurados ou suportes magnéticos sensibilizados; corrige erros detectados, para o que elabora novos cartões ou grava os suportes magnéticos utilizados. Pode trabalhar com um terminal ligado directamente ao computador a fim de, a partir dos dados introduzidos, obter as respostas respectivas, sendo em conformidade como operador de terminais.

*Operador de telex em línguas estrangeiras e em língua portuguesa.* — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários

para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que executa unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

*Planeador de informática de 1.ª, de 2.ª e estagiário.* — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas mais convenientes, quando se utiliza uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Programador de informática ou de redes informáticas.* — Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os «ordinogramas» e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Recepcionista e estagiário.* — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Secretário de direcção.* — Ocupa-se do secretariado específico da direcção do clube ou SAD. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, estudando, organizando, coordenando as actividades que lhe são próprias e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

*Secretário desportivo.* — Dirige, coordena e controla, sob a orientação dos directores a quem estiver adstrito, a organização dos jogos e espectáculos desportivos seguindo os regulamentos, efectuando registos inerentes à sua actividade desportiva e dos troféus conquistados, dando informação em termos administrativos a todas as secções desportivas, velando pela execução dos pedidos que lhe forem dirigidos por essas secções e que sejam da competência e atribuições dos serviços administrativos do clube.

*Secretário-geral-adjunto.* — Apoia a direcção e o secretário-geral, organizando, dirigindo superiormente a actividade dos serviços, substituindo o secretário-geral nos seus impedimentos, desenvolvendo as tarefas a este atribuídas.

*Secretário técnico.* — Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação aos seus superiores hierárquicos e dos directores a que estiver adstrito, todos os assuntos técnicos — administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas, organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

*Subchefe de secção/assistente administrativo principal.* — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao assistente administrativo, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

*Técnico administrativo.* — Sob a orientação da direcção e ou de superiores hierárquicos, executa várias tarefas relativas ao sector do bingo, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou ao clube; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

*Técnico de contencioso desportivo.* — Compete orientar, coordenar, supervisionar e executar as actividades desenvolvidas na área específica da aplicação da disciplina desportiva, em conformidade com os limites das respectivas atribuições, e preparar a expedição de correspondência, proceder à entrega e recebimento e prestar a necessária assistência técnica aos magistrados.

*Técnico de «marketing» e publicidade.* — Actua nas diversas áreas de *marketing*, desenvolvendo acções e

estratégias delineadas pela direcção, com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

*Técnico comercial.* — É o trabalhador, possuidor do curso técnico-profissional ou com o 12.º ano ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua nas diversas áreas da actividade comercial dirigida pelo director comercial.

*Técnico de relações públicas.* — É o trabalhador, possuidor do curso técnico-profissional ou com o 12.º ano ou equivalente e três anos de desempenho da actividade, que actua na específica estrutura dirigida pelo director de relações públicas.

*Tradutor.* — Faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de livros, catálogos/artigos de revista e outros textos de carácter técnico.

*Vendedor de publicidade.* — É o trabalhador que, no âmbito da actividade publicitária, promove a venda de produtos e serviços directamente relacionados com aquele tipo de actividade.

## Grupo II

Telefonistas

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transferindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelece ligações internas ou externas.

*Telefonista/recepcionista.* — É o trabalhador que atende e esclarece o público, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos do clube.

## Grupo III

Cobradores

*Cobrador de 1.ª e 2.ª* — Procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos, que efectua funções de informações e fiscalização.

## Grupo IV

Trabalhadores auxiliares

*Chefe de trabalhadores auxiliares.* — Dirige e coordena as actividades dos contínuos, guardas, porteiros e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

*Contínuo de 1.ª e 2.ª* — Anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excepcional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos, é designado «paquete».

*Guarda de 1.ª e 2.ª* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das

instalações gerais do clube e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Porteiro de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>* — Atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos, recebe a correspondência.

*Trabalhador de limpeza.* — Executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

#### Grupo V

Serviço de apoio, produção e outros

*Ajudante de cozinheiro.* — É o trabalhador que, sob as ordens de um cozinheiro, o auxilia na execução das suas tarefas.

*Ajudante de electricista (até três anos).* — Colabora e apoia o electricista em todas as funções que lhe são inerentes; pode efectuar, eventualmente, pequenos serviços ligados à manutenção e reparação de instalações eléctricas de baixa tensão.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob orientação permanente de um oficial, faz a aprendizagem da profissão.

*Auxiliar de manutenção.* — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que executa e apoia as tarefas de manutenção do sector sob a orientação do coordenador.

*Trabalhador de serviços externos.* — É o trabalhador que executa tarefas no interior e principalmente no exterior dos serviços, sob a orientação de um responsável pelos serviços.

*Chefe de serviços auxiliares.* — É o trabalhador que sob a orientação da sua hierarquia superior, tendo em vista o funcionamento legal e institucional do clube, dirige e coordena as actividades dos trabalhadores da manutenção, trabalhadores de apoio, guardas e trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a cargo daqueles profissionais.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que predominantemente realiza trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina do clube, utilizando maquinaria apropriada. Pode montar e construir utensílios e cofragens. Repara ou constrói móveis de madeira existentes ou destinados ao clube.

*Chefe de equipa/supervisor.* — É o trabalhador que superintende, coordena e chefia um número limitado de trabalhadores na execução de serviços específicos do clube, sob orientação de um director ou pessoa por este designada.

*Chefe de serviços de instalações e obras.* — É o funcionário que, pelos seus conhecimentos técnicos ou de nível académico superior e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços de obras, de apoio, produção e outros efectuados nas instalações do clube.

*Coordenador de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de determinado sector das instalações do clube, zelando e controlando a sua manutenção, bem como coordenando a utilização do mesmo.

*Costureiro.* — É o trabalhador que tem por função conservar e arranjar cortinados, camisolas, fardas e restantes vestuários dos atletas ou de alguns funcionários.

*Costureiro especializado.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao costureiro, nomeadamente com maior especialização e que exigem um maior conhecimento técnico.

*Cozinheiro.* — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, empasta-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Electricista.* — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagens de alta e baixa tensão.

*Empregado de armazém.* — O trabalhador que confere e regista entradas e saídas de mercadorias em armazém, arruma as mercadorias nos respectivos lugares e separa os produtos a partir de guias de remessa ou outros documentos e eventualmente embala-os e remete-os para os destinatários.

*Encadernador.* — Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se divide o trabalho de encadernação. Vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; empasta, faz o lombo, acerta as margens, forra o lombo e apara; faz o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas, e confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação. Dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; brune encadernações com forros apropriados; pode encadernar livros usados ou restaurar obras antigas. Pode gofrar ou aplicar títulos e desenhos a ouro.

*Encarregado de refeitório.* — O trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de cozinha e mesa de um refeitório.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos

e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

*Fogueiro e ajudante de fogueiro.* — É o trabalhador com conhecimentos das instalações de caldeiras e equipamentos auxiliares e eventualmente de sistemas de distribuição de vapor, actuando sob a orientação e coordenação do clube. Vigia as condições de funcionamento das instalações e equipamentos e executa as manobras inerentes à sua condução em marcha normal, paragens, arranques e situações de emergência. Verifica e prevê condições de segurança do equipamento a seu cargo. Controla, regula e regista variáveis processuais. Poderá assegurar a lubrificação do equipamento a seu cargo. Integra-se em equipas de manutenção.

*Jardineiro e ajudante de jardineiro.* — É o trabalhador que se encarrega do arranjo e tratamento da relva.

*Mecânico de artigos desportivos.* — É o trabalhador que repara material desportivo não motorizado.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução de profissional, tem a seu cargo a condução do autocarro do clube e de outros veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo.

*Operador de máquinas de lavandaria.* — É o trabalhador que opera com as máquinas de lavar e preservar roupas e outro vestuário.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que, exclusiva e predominantemente, aparelha pedra em grosso e executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos; pode também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor de 1.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura em estruturas metálicas, de madeira, máquinas ou em paredes e noutro tipo de trabalhos.

*Picheleiro.* — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubo de chumbo, plástico ou matérias afins e executa as canalizações do clube.

*Roupeiro.* — É o trabalhador que zela pelo equipamento e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-os para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

*Sapateiro (ajudante de sapateiro).* — É o trabalhador que executa, corta, faceia e arranja todo o calçado dos atletas do clube.

*Serralheiro.* — É o trabalhador que monta e repara estruturas metálicas, pitões, moldes, cunhos e cortantes metálicos, dando-lhes a forma devida.

*Serralheiro da construção civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos e outras obras.

*Empregado de copa.* — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

*Servente de cozinha.* — É o trabalhador não qualificado que na cozinha auxilia o cozinheiro na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

*Técnico de instalações eléctricas.* — É o trabalhador que, possuindo um maior nível de qualificação, é responsabilizado por trabalhos que exijam maior especialização nas áreas de instalação, conservação, reparação e ensaio de máquinas e aparelhos eléctricos de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção; pode construir e reparar, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

*Trolha de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que exclusiva e predominantemente executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamento de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

#### Grupo VI

##### Sector do bingo

*Chefe de sala.* — Compete-lhe a chefia e o controlo global do funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correcto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

*Adjunto de chefe de sala.* — Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em acta, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

*Caixa.* — Terá a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

*Caixa auxiliar volante.* — Realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

*Controlador de entradas.* — Procederá à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

*Porteiro.* — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizan-

do-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando há dúvidas sobre a maioria do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

*Contínuo.* — Encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

*Chefe de bar.* — É o trabalhador que sob a orientação da direcção, mas com autonomia técnica, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo. Elabora ementas, manda fornecer e fazer refeições, atende clientes, anota pedidos e eventuais reclamações, define as obrigações de cada trabalhador na sua área, executa e elabora os mapas de férias, folgas e horários de trabalho e é o único responsável pelo serviço e funcionamento da área, elaborando, se assim entender, participações sobre inobservância pelos trabalhadores das instruções transmitidas, procede às operações de abastecimento, elabora requisições de bebidas e outros produtos, procede à sua aquisição directa aos fornecedores.

*Adjunto de chefe de bar.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de bar no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Chefe de mesa.* — É o trabalhador que sob a orientação do chefe do bar dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador do sector e distribui os respectivos turnos; acompanha o serviço de mesa, vigiando a execução dos respectivos trabalhos, recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações.

*Adjunto de chefe de mesa.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respectivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

*Empregado de bar.* — É o trabalhador que sob a orientação do chefe de bar atende, fornece e executa pedidos dos empregados de mesa e clientes, certificando-se, previamente, da exactidão dos registos, verifica a qualidade e apresentação dos artigos que manipula; faz e fornece refeições e bebidas; executa a reposição dos produtos para venda, prepara vasilhame para ser trocado no abastecimento e outros produtos; efectua inventários periódicos do sector. Substitui o adjunto do chefe de bar na sua ausência ou impedimento.

*Empregado de mesa.* — É o trabalhador que atende clientes, anota pedidos, serve refeições e bebidas, cobrando as respectivas importâncias, ocupa-se da limpeza e preparação das mesas e utensílios de trabalho.

*Empregado de copa.* — É o trabalhador que prepara sanduíches e confecções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (em euros)
I	Director desportivo ..... Director executivo ..... Director financeiro ..... Director-geral ..... Secretário-geral ..... Assessor de presidente ou de direcção .....	1 245
II	Analista de informática ..... Contabilista/técnico de contas ..... Director de serviços/director de relações ... Inspector administrativo ..... Públicas/director comercial ..... Secretário-geral-adjunto ..... Secretário permanente .....	983
II-A	Chefe de departamento ..... Chefe de serviço de instalações e obras .....	960
III	Chefe de sala .....	953
IV	Analista de funções ..... Chefe de divisão ..... Chefe de escritório/tesoureiro ..... Chefe de serviços ..... Programador de informática ..... Secretário administrativo ..... Secretário de direcção ..... Secretário desportivo/secretário técnico .... Técnico de contencioso desportivo ..... Técnico de <i>marketing</i> e publicidade/técnico de relações públicas ..... Técnico desportivo .....	848
V	Chefe de secção ..... Correspondente em línguas estrangeiras ... Guarda-livros .....	742
VI	Chefe de equipa/supervisor ..... Chefe de sector ..... Monitor desportivo (nível III) ..... Subchefe de secção ..... Técnico de instalações eléctricas .....	727
VII	Adjunto de chefe de sala do bingo ..... Caixeiro principal ..... Documentalista ..... Assistente administrativo principal ..... Monitor desportivo (nível IV) ..... Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Subchefe de secção ..... Técnico administrativo do bingo ..... Tradutor .....	714
VIII	Chefe de bar .....	685
IX	Primeiro-caixeiro ..... Primeiro-assistente administrativo ..... Arquivista de informática ..... Caixa ..... Coordenador de 1. <sup>a</sup> ..... Electricista de 1. <sup>a</sup> ..... Encarregado de refeitório ..... Estenodactilográfico em línguas estrangeiras Fiel de armazém ..... Fogoeiro .....	603



Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (em euros)
IX	Motorista ..... Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> ..... Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Recepcionista ..... Vendedor de publicidade .....	603
X	Adjunto de chefe de bar ..... Chefe de mesa .....	574
XI	Segundo-caixeiro ..... Segundo-assistente administrativo ..... Adjunto chefe de mesa bingo ..... Caixa fixo bingo ..... Cobrador de 1. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro especializado ..... Estagiário (planeador informático) ..... Estenodactilógrafo em língua portuguesa ... Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> ..... Operador de telex em língua estrangeira ... Telefonista-recepcionista .....	542
XII	Chefe de serviços auxiliares ..... Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Coordenador de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Encadernador .....	537
XIII	Terceiro-assistente administrativo ..... Terceiro-caixeiro ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro ..... Estagiário (operador de computador) ..... Estagiário (operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de telex em língua portuguesa ... Trabalhador dos serviços externos .....	505
XIV	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Costureiro especializado ..... Empregado de armazém ..... Jardineiro ..... Pedreiro ..... Picheleiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Sapateiro ..... Serralheiro da construção civil ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Trolha de 1. <sup>a</sup> .....	491
XV	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário (cont. informática) ..... Estagiário (cont.) ..... Estagiário (operador de registo de dados) ... Estagiário (recepcionista) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (assistente adminis- trativo) ..... Guarda de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de artigos desportivos ..... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Roupeiro ..... Trabalhador de serviços externos — 1. <sup>o</sup> ano	473
XVI	Ajudante de cozinheiro ..... Ajudante de fogueiro .....	466

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (em euros)
XVII	Caixa auxiliar ..... Volante bingo ..... Contínuo bingo ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de entradas ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc.) ..... Guarda de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro de bingo ..... Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	460
XVIII	Ajudante de electricista ..... Empregado de copa/empregado de copa bingo Costureiro ..... Operador de máquinas de lavandaria ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de limpeza ..... Trolha de 2. <sup>a</sup> .....	448
XIX	Ajudante de jardineiro ..... Ajudante de sapateiro ..... Auxiliar de manutenção ..... Servente de cozinha .....	436
XX	Caixa volante do 1. <sup>o</sup> ano de bingo ..... Contínuo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Controlador de entradas do 1. <sup>o</sup> ano de bingo Porteiro do 1. <sup>o</sup> ano de bingo .....	423
XXI	Aprendiz ..... Paquete de mais de 17 anos .....	356

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões em níveis de classificação

##### 1 — Quadros superiores:

Analista de informática.  
Contabilista, técnico oficial de contas.  
Director executivo.  
Director-geral.  
Director de serviços.  
Inspector administrativo.  
Secretário-geral  
Secretário-geral-adjunto.  
Assessor do presidente de direcção

##### 2 — Quadros médios:

###### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de departamento.  
Chefe de serviços de instalações e obras.  
Programador de informática.  
Técnico de computador.  
Técnico de contabilidade.  
Técnico de estatística.  
Técnico de recursos humanos.  
Tesoureiro.

##### 3 — Profissionais altamente qualificados:

###### 3.1 — Administrativos e outros:

Analista de funções.  
Chefe de divisão.  
Chefe de sala.  
Chefe de serviços  
Correspondente de línguas estrangeiras.

Documentalista.  
Planeador de informática.  
Secretário desportivo/secretário técnico.  
Secretário de direcção/secretário administrativo.  
Técnico de secretariado.  
Técnico administrativo.  
Técnico desportivo.  
Técnico de *marketing* e publicidade.  
Tradutor.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

Assistente administrativo principal.  
Assistente administrativo.  
Caixa.  
Chefe de equipa/supervisor.  
Chefe de secção/subchefe de secção.  
Controlador de informática.  
Guarda-livros.  
Monitor desportivo.  
Operador de computador.  
Técnico administrativo do bingo.  
Técnico de instalações eléctricas.

5 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

5.1 — Administrativos e outros:

Adjunto de chefe de sala.  
Caixeiro.  
Caixa fixo do bingo.  
Chefe de bar.  
Coordenador de 1.<sup>a</sup>  
Cozinheiro.  
Fiel de armazém.  
Fogoeiro.  
Encarregado de refeitório.  
Electricista de 1.<sup>a</sup>  
Motorista.  
Recepcionista.  
Chefe de trabalhadores auxiliares.  
Cobrador.  
Operador de máquinas auxiliares.  
Operador de tratamento de texto.  
Telefonista.

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

6.1 — Administrativos e outros:

Caixa auxiliar volante.  
Contínuo.  
Empregado de bar.  
Empregado de copa.  
Empregado de mesa.  
Guarda.  
Porteiro.  
Trabalhador de limpeza.

Porto, 7 de Agosto de 2006.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

*Valentim dos Santos Loureiro*, presidente.  
*António Cunha Duarte*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.  
*Joaquim Augusto Rodrigues Borges*, mandatário.

## Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 12 de Outubro de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 25 de Outubro de 2006, a fl. 149 do livro n.º 10, com o n.º 237/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a Assoc. Portuguesa de Radiodifusão — APR e o STT — Sind. dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Alteração salarial e outras.**

A Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR e o STT — Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, entidades outorgantes do contrato colectivo de trabalho para os profissionais do sector de radiodifusão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de Julho de 2004, actualizado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2005, acordam em rever este instrumento de regulamentação de trabalho nos seguintes termos:

### **I — Alteração do clausulado**

#### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Alteração dos outorgantes do CCT**

O presente contrato obriga, por um lado, as empresas licenciadas para o exercício da actividade de radiodifusão sonora filiadas na Associação Portuguesa de Radiodifusão e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual.

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Alteração do n.º 2, referente à vigência da tabela salarial**

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*

e vigorará pelo prazo mínimo de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Julho de um ano a 30 de Junho do ano seguinte, com início em Julho de 2006.

3 — A proposta de revisão do presente CCT será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção, prazo este que poderá ser prorrogado por acordo entre as partes.

4 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Inclusão do n.º 3, que define a actualização automática das tabelas salariais durante os cinco anos subsequentes do CCT**

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

- Remuneração base mensal — a prevista no anexo III para cada uma das categorias profissionais;
- Retribuição mensal efectiva — a retribuição líquida mensal compreendendo todas as prestações pagas mensalmente e com carácter de regularidade.

2 — As tabelas, constantes no anexo III, são distribuídas da seguinte forma:

- A tabela A aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura nacional e regional;
- A tabela B aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos com mais de 140 000 habitantes;
- A tabela C aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos que tenham entre 70 000 e 140 000 habitantes;
- A tabela D aplica-se às empresas proprietárias de estações de radiodifusão de cobertura local licenciadas para concelhos que tenham até 70 000 habitantes.

3 — O índice 100 das tabelas salariais, no montante de € 388,21 será actualizado anualmente em função do valor da inflação média anual total do ano anterior, segundo o INE, nos cinco anos subsequentes, ou seja, 2007, 2008, 2009, 2010 e 2011.

4 — Nas rádios que se associem entre si, nos termos do artigo 30.º da Lei n.º 4/2001, de 23 de Fevereiro, aplica-se a tabela mais favorável para os trabalhadores, aplicável às rádios associadas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Alteração do n.º 2, na forma de cálculo do subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores das empresas abrangidas pela tabela A têm direito a um subsídio diário de refeição

no valor mínimo equivalente a 1% do valor salarial do nível 1 da referida tabela, constante no anexo III.

2 — Os trabalhadores das empresas abrangidas pelas restantes tabelas têm direito a um subsídio diário de refeição no valor mínimo equivalente a 0,9% do valor salarial do nível 1 da respectiva tabela, constante do anexo III, valor esse que será de 0,95% no ano 2007 e de 1% a partir do ano 2008, inclusive.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Alteração da constituição da comissão paritária, originada pela alteração dos outorgantes do CCT**

A resolução de situações omissas ou duvidosas caberá a uma comissão paritária constituída por dois representantes da APR e dois representantes do sindicato outorgante, que poderão ser tecnicamente assessorados.

### II — Alteração dos valores das tabelas salariais

#### ANEXO III

Tabelas salariais — o índice 100 das tabelas salariais constantes do anexo III é actualizado em 2%, fixando-se o seu valor em € 388,21.

Nível	Índices			
	Tabela A	Tabela B	Tabela C	Tabela D
1 .....	120	110	100	100
2 .....	130	115	105	105
3 .....	145	120	110	105
4 .....	155	125	115	110
5 .....	170	135	120	110
6 .....	180	140	125	115
7 .....	195	145	130	120
8 .....	210	150	135	125
9 .....	225	155	140	125
10 .....	240	160	145	130
11 .....	255	160	145	130
12 .....	270	165	150	135
13 .....	285	165	155	140
14 .....	290	170	160	150
15 .....	300	175	165	155
16 .....	310	180	175	160

(Em euros)

Nível	Remunerações mínimas			
	Tabela A	Tabela B	Tabela C	Tabela D
1 .....	465,85	427,03	388,21	388,21
2 .....	504,67	446,44	407,62	407,62
3 .....	562,90	465,85	427,03	407,62
4 .....	601,73	485,26	446,44	427,03
5 .....	659,96	524,08	465,85	427,03
6 .....	698,78	543,49	485,26	446,44
7 .....	757,01	562,90	504,67	465,85
8 .....	815,24	582,32	524,08	485,26
9 .....	873,47	601,73	543,49	485,26
10 .....	931,70	621,14	562,90	504,67
11 .....	989,94	621,14	562,90	504,67
12 .....	1 048,17	640,55	582,32	524,08
13 .....	1 106,40	640,55	601,73	543,49
14 .....	1 125,81	659,96	621,14	582,32
15 .....	1 164,63	679,37	640,55	601,73
16 .....	1 203,45	698,78	679,37	621,14

Índice 100 = 388,21.

### III — Produção de efeitos da presente revisão

Esta actualização produz efeitos a partir de 1 de Julho de 2006 e até 30 de Junho de 2007, sendo que, nas matérias de expressão pecuniária, a actualização, nos termos previstos no n.º 3 da cláusula 35.ª, produz efeitos de 1 de Junho de um ano até 30 de Julho do ano seguinte, terminando em 30 de Junho de 2012.

### IV — Eliminação do anexo IV

O anexo IV do contrato colectivo de trabalho é eliminado.

Lisboa, 13 de Outubro de 2006.

Pela Associação Portuguesa de Radiodifusão:

*José António Queimado Faustino*, mandatário.  
*Vitor Manuel Bastos da Fonte*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

*Maria Teresa Dias Nunes*, mandatária.  
*Jorge Manuel da Costa Santos*, mandatário.

### Informações adicionais sobre o contrato colectivo de trabalho

Área geográfica de aplicação — o presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Âmbito do sector de actividade profissional de aplicação — o presente contrato obriga, por um lado, as empresas licenciadas para o exercício da actividade de radiodifusão sonora filiadas na Associação Portuguesa de Radiodifusão — APR e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual.

Número de trabalhadores e empregadores abrangidos pelo CCT:

Trabalhadores — 352;

Empregadores — 219.

## ANEXO II

### Níveis e escalões profissionais

	Nível															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Jornalista .....	E		1		2		3		4		5		6			
Radialista .....			1		2		3		4		5		6			
Locutor .....		1		2		3		4		5		6				
Técnico multimédia ...			1		2		3		4		5		6			
Técnico de som .....		1		2		3		4		5		6				
Sonorizador .....		1		2		3		4		5		6				
Técnico de electrónica			1		2		3		4		5		6			
Mecânico de antenas/ electricista .....		1		2		3		4		5		6				
Técnico de vendas ....			1		2		3		4		5		6			
Técnico de secretariado			1		2		3		4		5		6			
Técnico administrativo		1		2		3		4		5		6				
Recepcionista .....	1	2	3		4		5		6							
Telefonista .....	1	2	3		4		5		6							
Auxiliar de serviços ...	1	2	3		4		5		6							
Motorista .....	1	2	3		4		5		6							
Trabalhador de limpeza	1	2														

  

	Nível															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Coordenador de produ- ção .....																×
Coordenador dos servi- ços técnicos .....																×
Realizador .....															×	
Produtor .....															×	
Director de vendas ....															×	×
Chefe de vendas .....															×	×
Director de serviços ...															×	×
Chefe de secção .....															×	
Editor .....													×			
Editor-chefe .....														×		
Chefe de redacção ....																×

#### Nível 1:

Jornalista estagiário;  
Recepcionista do 1.º escalão;  
Telefonista do 1.º escalão;  
Auxiliar de serviços do 1.º escalão;  
Motorista do 1.º escalão;  
Trabalhador de limpeza do 1.º escalão.

#### Nível 2:

Locutor do 1.º escalão;  
Técnico de som do 1.º escalão;  
Sonorizador do 1.º escalão;  
Mecânico de antenas/electricista do 1.º escalão;  
Técnico administrativo do 1.º escalão;  
Recepcionista do 2.º escalão;

Telefonista do 2.º escalão;  
Auxiliar de serviços do 2.º escalão;  
Motorista do 2.º escalão;  
Trabalhador de limpeza do 2.º escalão.

Nível 3:

Jornalista do 1.º escalão;  
Radialista do 1.º escalão;  
Técnico multimédia do 1.º escalão;  
Técnico de electrónica do 1.º escalão;  
Técnico de vendas do 1.º escalão;  
Técnico de secretariado do 1.º escalão;  
Recepcionista do 3.º escalão;  
Telefonista do 3.º escalão;  
Auxiliar de serviços do 3.º escalão;  
Motorista do 3.º escalão.

Nível 4:

Locutor do 2.º escalão;  
Técnico de som do 2.º escalão;  
Sonorizador do 2.º escalão;  
Mecânico de antenas/electricista do 2.º escalão;  
Técnico administrativo do 2.º escalão.

Nível 5:

Jornalista do 2.º escalão;  
Radialista do 2.º escalão;  
Técnico multimédia do 2.º escalão;  
Técnico de electrónica do 2.º escalão;  
Técnico de vendas do 2.º escalão;  
Técnico de secretariado do 2.º escalão;  
Recepcionista do 4.º escalão;  
Telefonista do 4.º escalão;  
Auxiliar de serviços do 4.º escalão;  
Motorista do 4.º escalão.

Nível 6:

Locutor do 3.º escalão;  
Técnico de som do 3.º escalão;  
Sonorizador do 3.º escalão;  
Mecânico de antenas/electricista do 3.º escalão;  
Técnico administrativo do 3.º escalão.

Nível 7:

Jornalista do 3.º escalão;  
Radialista do 3.º escalão;  
Técnico multimédia do 3.º escalão;  
Técnico de electrónica do 3.º escalão;  
Técnico de vendas do 3.º escalão;  
Técnico de secretariado do 3.º escalão;  
Recepcionista do 5.º escalão;  
Telefonista do 5.º escalão;  
Auxiliar de serviços do 5.º escalão;  
Motorista do 5.º escalão.

Nível 8:

Locutor do 4.º escalão;  
Técnico de som do 4.º escalão;  
Sonorizador do 4.º escalão;  
Mecânico de antenas/electricista do 4.º escalão;  
Técnico administrativo do 4.º escalão.

Nível 9:

Jornalista do 4.º escalão;  
Radialista do 4.º escalão;  
Técnico multimédia do 4.º escalão;  
Técnico de electrónica do 4.º escalão;  
Técnico de vendas do 4.º escalão;  
Técnico de secretariado do 4.º escalão;  
Recepcionista do 6.º escalão;  
Telefonista do 6.º escalão;  
Auxiliar de serviços do 6.º escalão;  
Motorista do 6.º escalão.

Nível 10:

Locutor do 5.º escalão;  
Técnico de som do 5.º escalão;  
Sonorizador do 5.º escalão;  
Mecânico de antenas/electricista do 5.º escalão;  
Técnico administrativo do 5.º escalão.

Nível 11:

Jornalista do 5.º escalão;  
Radialista do 5.º escalão;  
Técnico multimédia do 5.º escalão;  
Técnico de electrónica do 5.º escalão;  
Técnico de vendas do 5.º escalão;  
Técnico de secretariado do 5.º escalão.

Nível 12:

Locutor do 6.º escalão;  
Técnico de som do 6.º escalão;  
Sonorizador do 6.º escalão;  
Mecânico de antenas/electricista do 6.º escalão;  
Técnico administrativo do 6.º escalão.

Nível 13:

Jornalista do 6.º escalão;  
Radialista do 6.º escalão;  
Técnico multimédia do 6.º escalão;  
Técnico de electrónica do 6.º escalão;  
Técnico de vendas do 6.º escalão;  
Técnico de secretariado do 6.º escalão;  
Editor.

Nível 14:

Editor-chefe.

Nível 15:

Realizador;  
Produtor;  
Chefe de vendas;  
Chefe de secção.

Nível 16:

Coordenador de produção;  
Coordenador dos serviços técnicos;  
Director de vendas;  
Director de serviços;  
Chefe de redacção.

Depositado em 23 de Outubro de 2006, a fl. 149 do livro n.º 10, com o n.º 235/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula I.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, que também se designará por AE, obriga, por um lado, a SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., que adiante se passa a designar por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem as actividades profissionais previstas nesta convenção e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE aplica-se às actividades prosseguidas pela SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., da indústria cervejeira e de refrigerantes, bem como de comercialização e distribuição de cervejas, refrigerantes e águas.

3 — O presente AE abrange um empregador e 440 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Área**

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência mínimo de 12 meses, sendo revista anualmente.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta aceite ou recusada.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte manter-se-á em vigor.

**CAPÍTULO II**

**Actividade sindical na empresa**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Princípio geral**

A actividade sindical no interior da empresa reger-se-á pelo disposto na lei, com as alterações constantes das cláusulas seguintes.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Actividade sindical no interior da empresa**

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou de cessação de funções.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Direitos dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

2 — Os delegados sindicais e membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato, salvo quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestem serviço.

3 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível, caso em que o aviso deve ser efectuado logo que possível.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Número de delegados sindicais**

1 — O número de delegados sindicais é determinado nos termos da lei.

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

3 — O total de delegados sindicais resultante dos números anteriores será distribuído pelos sindicatos com mais de 50 trabalhadores sindicalizados segundo a fórmula constante do número seguinte.

4 — A cada sindicato que represente mais de 50 trabalhadores será reconhecido o número máximo de delegados sindicais que resultar da fórmula  $n \times d/t$ , em que  $n$  é o número total de trabalhadores permanentes filiados nesse sindicato,  $d$  é o resultado obtido nos termos dos n.ºs 1 e 2 e  $t$  é o total de trabalhadores permanentes filiados nos sindicatos que representem mais de 50 trabalhadores.

5 — Os resultados apurados nos termos do número anterior serão arredondados para a unidade imediatamente superior, por ordem decrescente das partes decimais dos quocientes e até que o somatório com as respectivas partes inteiras seja igual a  $d$ .

6 — Poderão ainda designar um delegado sindical, sem crédito de horas, cada um dos sindicatos que, não podendo designar nenhum delegado ao abrigo dos números anteriores, representem, pelo menos, oito trabalhadores permanentes.

7 — Para efeito dos cálculos previstos nesta cláusula, tomar-se-á por base o número de trabalhadores permanentes e o número de trabalhadores permanentes sindicalizados existentes em 31 de Dezembro do ano imediatamente anterior.

8 — Até 15 de Janeiro de cada ano, constitui obrigação das partes outorgantes:

- a) Pelo que respeita à empresa, fornecer aos sindicatos os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, lhes prestam serviço;
- b) Pelo que respeita aos sindicatos, fornecerem à empresa os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes sindicalizados que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, estejam filiados em cada um deles.

9 — Se da aplicação do sistema previsto nos números anteriores resultar a alteração do número de mandatos, os sindicatos comprometem-se a fazer as respectivas comunicações à empresa até final do mês de Fevereiro, sob pena de caducidade dos mesmos.

10 — Para todos os efeitos, as partes outorgantes só reconhecerão a qualidade de delegado sindical aos trabalhadores que, dentro dos limites e condições da presente cláusula, vierem a ser designados em conformidade com o procedimento referido no n.º 1 da cláusula 5.ª

## Cláusula 8.ª

### Direito de reunião

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

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

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

## Cláusula 9.ª

### Instalações

A empresa colocará à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

## Cláusula 10.ª

### Quotização

A empresa procederá à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos depois de recebidas nesse sentido as declarações individuais dos trabalhadores autorizando a respectiva dedução.

## CAPÍTULO III

### Admissão e preenchimento de vagas

## Cláusula 11.ª

### Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste AE são as seguintes:

- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei;

- c) Possuir carteira profissional ou título com valor legal equivalente quando legalmente exigidos;
- d) Possuir as condições específicas, designadamente as respeitantes às exigências académicas e profissionais, impostas pelas normas internas da empresa;
- e) Possuir capacidade psicofísica comprovada por exame médico feito a expensas da empresa.

2 — Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

3 — Antes da admissão, o trabalhador deve ser submetido a exame médico, a expensas da empresa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos números anteriores.

4 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

5 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional que corresponda à actividade para que foram contratados e que consta do anexo I deste AE («Categorias profissionais»).

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas efectuar-se-á através de recrutamento interno ou externo.

2 — Para o preenchimento de vagas a empresa dará preferência, em igualdade de circunstâncias e de condições, aos trabalhadores ao seu serviço quer do quadro permanente quer contratados a termo.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimentos ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento, admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;



- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

5 — A empresa não é obrigada ao pagamento destas indemnizações caso venha a provar que da transferência não resultou qualquer prejuízo sério para o trabalhador.

6 — Nos casos em que a transferência do trabalhador venha a efectuar-se por acordo deste com a empresa, poderá aquele rescindi-lo dentro dos dois meses subsequentes à data da transferência, caso as condições estabelecidas não venham a verificar-se.

7 — No caso referido no número anterior, se a empresa mantiver a transferência, competirá ao trabalhador, para ter o direito às indemnizações legais, fazer a prova de que, afinal, a transferência lhe causa prejuízos sérios.

8 — A empresa atenderá, logo que possível, às pretensões de transferência do trabalhador para departamento da empresa situado em localidade que permita a coabitação com o seu agregado familiar.

## CAPÍTULO V

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — Os trabalhadores terão direito semanalmente a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar, que serão o domingo e o sábado, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de laboração contínua descansarão nos dias que por escalas lhes competir, devendo as escalas ser organizadas de tal forma que anualmente todos os trabalhadores tenham, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — A empresa observará, para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o respectivo estabelecimento.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior pode ser observado a título de feriado qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

3 — Os feriados legalmente reconhecidos como tais são os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Pontes**

1 — Para efeitos do presente AE, considera-se ponte a dispensa de prestação de actividade profissional em dia útil que ocorra entre os dias de descanso semanal e um feriado, ficando sujeita a compensação em trabalho.

2 — A empresa e os trabalhadores poderão acordar no gozo de pontes, cabendo à empresa estabelecer os respectivos sistemas de compensação.

3 — As pontes devem ser propostas à comissão de trabalhadores ou na falta desta às restantes ORT até ao fim do ano civil imediatamente antecedente àquele em que serão gozadas, constando obrigatoriamente da

proposta os estabelecimentos e ou áreas funcionais da empresa a abranger.

4 — Uma vez acordadas, as pontes vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e ou áreas funcionais abrangidas.

5 — Se, em virtude da cessação do contrato de trabalho ou devido a ausência do trabalhador, tiver ficado por gozar a ponte já compensada ou tiver ficado por compensar a ponte já gozada, não haverá direito a qualquer indemnização ou compensação, quer para a empresa quer para o trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Prevenção

1 — Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição da empresa para eventual execução de serviços no âmbito de situações em que é inadiável o recurso àquele seu serviço, designadamente para reparação de avarias notificadas durante o período de prevenção.

2 — O trabalhador em regime de prevenção só pode ausentar-se da sua residência durante esse período desde que informe previamente a chefia do serviço a que está afecto da sua localização.

3 — Em qualquer dos casos, o trabalhador em regime de prevenção deve estar sempre contactável, para o que deverá indicar à empresa os números de telefone que permitirão esse contacto.

4 — A colocação em regime de prevenção depende do acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

2 — Nos casos 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.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativa a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou

afins no 1.º grau da linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, durante cinco dias consecutivos;

- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos deste AE e da lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Dispensas

1 — A empresa concederá aos trabalhadores do quadro permanente, em cada ano civil, dispensas, sem perda de retribuição, até um limite máximo de vinte e nove horas.

2 — O trabalhador, para usufruir da regalia prevista no número anterior, não necessita de apresentar fundamento, desde que requeira autorização prévia à hierarquia e esta lhe conceda.

3 — Em circunstâncias imprevistas e de força maior, devidamente fundamentadas por escrito, poderá a autorização ser concedida posteriormente.

4 — Se o pedido de dispensa for efectuado com a antecedência mínima de quatro dias, a empresa só poderá recusar autorização com fundamento de tal ausência obstar à operacionalidade dos serviços.

5 — Presume-se que obsta à operacionalidade dos serviços o pedido de dispensa solicitado para dia imediatamente anterior ou posterior a dias de descanso, feriados ou qualquer tipo de ausência.

6 — As dispensas não deverão ser utilizadas em dias consecutivos.

7 — No dia 24 de Dezembro de cada ano, a empresa facultará a todos os trabalhadores, sem perda de retri-

buição, dispensa correspondente àquele dia de trabalho, dispensa esta que dependerá do regime previsto nos números anteriores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos em que os trabalhadores ultrapassem o crédito de tempo a que legalmente tenham direito;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime da segurança social;
- c) Dadas por motivos de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As autorizadas ou acordadas pelo empregador.

3 — Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado passado por médico não vinculado directamente à empresa, durante o máximo de três dias úteis no período de um ano civil. A apresentação de outro ou outros atestados neste período implica perda de retribuição.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Regime de dedução dos tempos de ausência

Para efeitos de dedução dos tempos de ausência na retribuição, sempre que os mesmos impliquem perda desta, sejam ou não justificados, as horas em falta serão descontadas de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{retribuição mensal} \times 12}{\text{período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas injustificadas

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

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

- a) Faltar sem justificação durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar, alegando motivo comprovadamente falso.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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 falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa pelo trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

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

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

4 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime dos impedimentos prolongados

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador os direitos inerentes ao lugar ou posto de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa no dia imediato sob pena de incorrer em falta injustificada.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — O disposto nos números anteriores não é aplicável no ano da admissão, ano em que o trabalhador terá direito, após seis meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês até ao máximo de 20 dias úteis.

5 — Salvo na situação prevista no n.º 4, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vencendo-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte.

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

7 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

8 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

9 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores.

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

11 — A empresa elaborará um mapa de férias, que deverá ser afixado no local de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias deverão ser gozadas.

12 — Por acordo, poderão as férias ser marcadas para serem gozadas em períodos interpolados, sendo salvaguardado o direito ao gozo de um mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

13 — O regime de férias do trabalhador contratado a termo é o fixado na lei.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago jun-

tamente com a remuneração do mês anterior ao do início das férias, se houver lugar a pelo menos cinco dias úteis consecutivos de efectiva fruição de férias.

2 — Os dias de férias previstos no n.º 3 da cláusula 31.<sup>a</sup> não dão direito ao pagamento de subsídio de férias.

3 — O subsídio a que se refere o n.º 1 desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

4 — Quando as férias sejam efectivamente gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 30 de Setembro, a empresa continuará a atribuir um adicional ao subsídio de férias nos casos, condições e montantes actualmente praticados na empresa.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato

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

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

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

4 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano subsequente.

## CAPÍTULO VI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Disciplina**

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, constituindo infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, que viole os deveres a que esteja sujeito.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Início do procedimento disciplinar**

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

2 — No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

2 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo todavia obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

6 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permita, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ao exercício de funções na direcção de associações sindicais, bem como de delegado sindical, ou exercer qualquer dessas funções.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação da sanção de suspensão com perda de retribuição, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Consequências da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de sanção abusiva pecuniária ou de suspensão, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Recurso**

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

## CAPÍTULO VII

### **Protecção da maternidade e paternidade**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Direitos e deveres das partes sobre o regime da maternidade e paternidade**

O regime da maternidade e paternidade é o previsto na lei.

## CAPÍTULO VIII

### **Regime do trabalhador-estudante**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

O regime aplicável aos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Comparticipação nas despesas escolares

1 — A empresa participará em 65 % das despesas relativas a matrículas, propinas e livros indispensáveis, comprovadamente efectuadas no âmbito da frequência de cursos oficiais, quando considere que os mesmos são susceptíveis de contribuir para a melhoria do desempenho das funções cometidas ao trabalhador ou para o seu desenvolvimento profissional na empresa.

2 — A falta de aproveitamento motivará a interrupção dos benefícios previstos no número anterior, os quais só serão readquiridos no ano subsequente àquele em que o trabalhador obtiver aproveitamento.

3 — A reincidência na falta de aproveitamento motivará a extinção definitiva dos benefícios referidos na presente cláusula.

4 — As disposições da presente cláusula não se aplicam aos trabalhadores contratados a termo com menos de um ano de permanência na empresa.

#### CAPÍTULO IX

##### Formação profissional

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A empresa proporciona aos trabalhadores acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhes sejam proporcionadas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete à empresa:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A empresa obriga-se a respeitar os termos e limites temporais fixados na lei e seus regulamentos.

3 — As acções de formação profissional deverão ocorrer dentro do período normal de trabalho. Quando fora deste e desde que o ultrapasse em duas horas será remunerado como trabalho suplementar.

#### CAPÍTULO X

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

O regime de segurança, higiene e saúde no trabalho é o previsto na lei.

#### CAPÍTULO XI

##### Prestação de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Tipos

1 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 — Sem prejuízo de outros tipos de horários que a empresa entenda estabelecer, poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Horários fixos — aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso;
- b) Horários desfasados — aqueles em que a hora de início do período de trabalho tenha uma antecipação de uma ou duas horas e a hora do seu termo um atraso até duas horas, dependendo do interesse do trabalhador qualquer antecipação superior a uma hora;
- c) Horários flexíveis — aqueles em que, respeitados os limites dos descansos intercalares e do repouso diário, há um período fixo (plataforma fixa) e, para além deste, um período variável, gerido por cada trabalhador, de modo a atingir, ao fim do mês, o período normal de trabalho correspondente;
- d) Horários por turnos — consideram-se, como tais, quaisquer modos de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocu-

pem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No regime de turnos rotativos os intervalos serão os seguintes:

- 1.º turno — até meia hora;
- 2.º e 3.º turnos — meia hora.

3 — Os intervalos a que se refere o número anterior contam como tempo de serviço.

4 — No regime de turnos de laboração contínua será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomarem uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho e desde que garantam a continuidade da laboração, para o que disporão de um período até meia hora, que será considerado como tempo de serviço normal.

5 — O regime definido nos números anteriores não confere o direito a qualquer remuneração especial.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — A empresa poderá organizar turnos de pessoal, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — As modalidades de trabalho por turno serão as seguintes:

- a) Laboração contínua (folga variável);
- b) Laboração de dois ou três turnos rotativos (folga fixa).

3 — A empresa possibilitará aos trabalhadores em regime de turnos, na medida do possível, a sua transferência para o horário normal quando, por razões de saúde, tal se justifique.

4 — Quando a um trabalhador, por razões de funcionamento de serviço, for alterado o seu horário de trabalho em relação ao previsto na respectiva escala de turnos, deve ser respeitado um descanso mínimo não inferior a doze horas entre o turno do horário anteriormente fixado e o início da prestação de trabalho no novo horário.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Escala de turnos

1 — Os trabalhadores, por princípio, só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal,

não sendo, todavia, obrigatória a observância desse princípio, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2 — Serão autorizadas trocas de turnos quando, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

- a) O substituto e o substituído sejam contitulares do mesmo posto de trabalho;
- b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído seja efectuada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca diga respeito;
- c) A troca de turnos não prejudique o intervalo de descanso com duração mínima de doze horas;
- d) O período normal de trabalho semanal não sofra redução ou prolongamento, quer para o substituto quer para o substituído.

3 — A afixação das escalas de turno deve ser feita com um mínimo de oito dias de antecedência, salvo motivos imprevistos.

4 — Sempre que a empresa não cumpra o prazo previsto no número anterior, justificará o motivo imprevisto que o originou.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

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

3 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de duzentas horas por ano.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição especial no montante mínimo de 20% da remuneração base mensal.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se considera trabalho suplementar o prestado em dias úteis pelos trabalhadores abrangidos pelo

regime de isenção de horário de trabalho e bem assim o prestado para compensar pontes, de harmonia com o disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>

3 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar após o termo do período normal de trabalho diário, não deverá retomar o serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho diário subsequente.

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, tendo motivo atendível, expressamente o solicite.

5 — Sempre que o trabalho coincida com a hora da refeição, a empresa obriga-se a assegurar uma refeição ou a pagar o subsídio estabelecido na cláusula 59.<sup>a</sup>, nos termos e condições regulamentados internamente.

6 — A prestação de trabalho suplementar confere direito a um descanso compensatório nos termos da lei.

7 — Caso não seja gozado o descanso compensatório referido no número anterior, até ao final do ano civil, a empresa pagará o montante equivalente à remuneração correspondente ao período não gozado, o qual será liquidado até ao final do mês de Abril do ano subsequente, com base no valor da remuneração auferida em 31 de Dezembro do ano anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o período normal de trabalho tiver o seu início e termo às 0 e 8 horas, respectivamente, a última hora será também paga como nocturna.

3 — Considera-se também como nocturno o trabalho suplementar prestado para além das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do local habitual

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede ou outro estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

Quando a empresa não assegura o fornecimento das refeições será atribuído a cada trabalhador, por cada dia completo de trabalho efectivo, um subsídio de alimentação nos termos e montantes definidos no anexo III.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>-A

##### Deslocações em serviço

1 — Por cada dia em que se desloquem em serviço serão pagos aos trabalhadores os montantes referentes a alimentação e alojamento constantes do anexo III.

2 — Os trabalhadores que, devidamente autorizados pela empresa, utilizem a sua viatura pessoal nas deslocações ocasionais em serviço, têm direito ao pagamento das despesas de transporte nos termos constantes do anexo III.

## CAPÍTULO XII

### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1 — A empresa assegura aos trabalhadores o nível salarial mínimo previsto para cada categoria profissional na tabela salarial constante do anexo II do presente AE.

2 — A tabela salarial referida no número anterior define para cada categoria profissional uma banda remunerativa, compreendendo um nível mínimo e um nível máximo salariais.

3 — A progressão salarial tem por enquadramento a banda remunerativa correspondente à categoria do trabalhador e pode efectuar-se como resultado da progressão profissional prevista na cláusula 71.<sup>a</sup>-A, não constituindo, porém, o nível salarial máximo da banda remunerativa limite àquela progressão.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição normal será efectuado até ao último dia, inclusive, do mês a que diga respeito.

2 — A empresa compromete-se a efectuar as transferências bancárias atempadamente, por forma que o trabalhador receba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

3 — Os trabalhadores poderão invocar expressamente razões pessoais que dificultem o recebimento da retribuição através de transferência bancária.

4 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, posto de trabalho ou respectiva codificação, número fiscal de contribuinte e da inscrição nas instituições da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.



#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com o acréscimo de 50% na primeira hora e de 75% nas restantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como nos períodos de descanso complementar, será pago com acréscimo de 120% sobre a remuneração normal.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno e por turnos

1 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 50% sobre a retribuição normal do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O trabalho prestado em regime de dois ou três turnos rotativos de folga fixa e folga variável dará direito a um subsídio mensal de 27,50% sobre a retribuição normal, o qual integra já a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores da secção de laboratório enquanto laborarem em regime de dois turnos receberão um subsídio correspondente a 13,75% da retribuição normal.

4 — O trabalho prestado em regime de três turnos de folga variável (laboração contínua) dará direito ao pagamento de um subsídio mensal no montante fixado no anexo III, o qual só será pago desde que se verifique o cumprimento da prestação de trabalho dentro do referido regime horário.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês de Novembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e o dia 31 de Dezembro desse ano.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completo de serviço prestado nesse ano;

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

É atribuído um abono para falhas, por cada mês de trabalho efectivo, nos termos previstos no anexo III.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

Em caso de substituição temporária ou atribuição temporária de funções a que corresponda uma categoria diferente da detida pelo trabalhador manter-se-á a remuneração base de origem e será atribuída uma remuneração por substituição ou atribuição temporária, de forma que esta, adicionada à remuneração base, seja igual ao valor do nível salarial mínimo da banda remunerativa correspondente à categoria profissional que enquadre as funções temporariamente atribuídas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Consumo gratuito

1 — Aos trabalhadores permanentes e reformados a empresa atribuirá anualmente 36 grades dos seus produtos de capacidade até 0,33 l.

2 — Da dotação fixada no número anterior, os trabalhadores permanentes e reformados terão a faculdade de, nas condições a estabelecer pela empresa, utilizar nove grades em produtos em lata e nove grades em produtos de tara perdida.

3 — Relativamente aos trabalhadores contratados a termo será de 24 o número de grades a atribuir.

### CAPÍTULO XIII

#### Progressão profissional

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Conceitos

1 — Por progressão profissional entende-se a evolução do trabalhador na carreira profissional.

2 — Por carreira profissional entende-se o exercício de um conjunto de funções integradas numa sequência profissional previamente determinada.

3 — Por sequência profissional entende-se a passagem pelas seguintes três fases distintas da carreira profissional:

- a) Fase alfa;
- b) Fase delta;
- c) Fase ómega.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Requisitos para a evolução na carreira profissional

1 — A evolução na carreira profissional depende do preenchimento pelo trabalhador de requisitos pessoais e de requisitos funcionais.

2 — Os requisitos pessoais para evolução na carreira são os seguintes:

a) Avaliação de desempenho na função anterior, nos últimos três anos;

b) Inexistência de absentismo impeditivo nos últimos 18 meses, entendendo-se como tal o decorrente das seguintes situações:

- i) Existência de faltas injustificadas, independentemente da respectiva duração;
- ii) Faltas justificadas que excedam dez horas por mês, com exclusão das seguintes ausências:

Dispensas ao abrigo da cláusula 24.º do AE;  
Descanso compensatório devido por trabalho suplementar;

Acidente de trabalho;

Licenças de maternidade e de paternidade;

Faltas ao abrigo das alíneas b) e c) da cláusula 23.<sup>a</sup>;

Ausências de dirigentes sindicais, delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores ao abrigo do crédito de horas e até ao respectivo limite;

c) Ausência de sanções disciplinares, nos últimos três anos.

3 — Os requisitos funcionais para a evolução na carreira são os seguintes:

a) Cumprimento do nível mínimo de competências com comportamentais exigidos para a nova função integrada numa nova fase da carreira profissional;

b) Cumprimento do nível mínimo de competências técnicas exigido para a nova função integrada numa nova fase da carreira profissional.

4 — O preenchimento do requisito pessoal a que se refere a alínea a) do n.º 2 e dos requisitos funcionais necessários para o exercício de uma nova função integrada numa nova fase da carreira profissional é analisado através do sistema de gestão e avaliação de desempenho que constará de manual próprio.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Requisito temporal associado à sequência profissional

1 — A passagem para uma nova fase na carreira profissional depende de decisão da empresa e de o trabalhador ter permanecido um mínimo de três anos na fase anterior.

2 — O período mínimo de três anos referido no número anterior pode ser dispensado em caso de necessidade organizacional constatada pela empresa.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador só passará a receber a remuneração prevista para a nova fase após ter nela concluído um ano de exercício efectivo de funções e desde que os resultados de avaliação de desempenho atinjam o nível definido pela empresa, ou a partir da data em que o tempo de permanência na fase anterior adicionado ao tempo de permanência na nova fase perfaça a duração de três anos.

## Cláusula 71.<sup>a</sup>-A

### Evolução remuneratória por progressão profissional

1 — A progressão profissional da fase alfa para a fase delta conferirá ao trabalhador a remuneração correspondente ao limite mínimo do nível salarial seguinte da banda remunerativa a que respeitar a categoria profissional da nova função, sendo, em qualquer caso, assegurado um incremento mínimo de 5% relativamente à remuneração base auferida anteriormente.

2 — A progressão profissional da fase delta para a fase ómega conferirá ao trabalhador a remuneração correspondente ao limite mínimo do nível salarial seguinte da banda remunerativa a que respeitar a categoria profissional da nova função, sendo, em qualquer caso, assegurado um incremento mínimo de 7% relativamente à remuneração auferida anteriormente.

## Cláusula 72.<sup>a</sup>

### Condições específicas de acesso

*(Eliminada.)*

## Cláusula 73.<sup>a</sup>

### Contagem de tempo

*(Eliminada.)*

## CAPÍTULO XIV

### Disposições transitórias

## Cláusula 73.<sup>a</sup>-A

### Diuturnidades

1 — O regime de diuturnidades previsto na cláusula 67.<sup>a</sup> do AE a que se refere a cláusula 79.<sup>a</sup> sobre vigorará até ao dia 31 de Dezembro de 2006, sendo revogado a partir daquela data.

2 — Os trabalhadores que vencerem diuturnidades até 31 de Dezembro de 2006 manterão o direito às mesmas, nos montantes vencidos até aquela data, deixando a partir da mesma de vencer mais quaisquer diuturnidades.

3 — Às diuturnidades vencidas entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006 é atribuído o valor de € 21,12.

## Cláusula 73.<sup>a</sup>-B

### Implementação do sistema de evolução profissional

Entre o ano de 2007 e o ano de 2008, inclusive, os períodos temporais a ter em conta na aferição dos requi-

sitos pessoais e dos requisitos funcionais previstos na cláusula 70.<sup>a</sup> são os seguintes:

Ano de 2007:

a) Requisitos pessoais:

- i) Previstos na alínea a) do n.º 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> — um ano;
- ii) Previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> — um ano;
- iii) Previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> — um ano;

b) Requisitos funcionais:

- i) Previstos na alínea a) do n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup> — um ano;
- ii) Previstos na alínea b) do n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup> — um ano;

Ano de 2008:

a) Requisitos pessoais:

- i) Previstos na alínea a) do n.º 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> — dois anos;
- ii) Previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> — um ano e meio;
- iii) Previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> — dois anos;

b) Requisitos funcionais:

- i) Previstos na alínea a) do n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup> — dois anos;
- ii) Previstos na alínea b) do n.º 3 da cláusula 70.<sup>a</sup> — dois anos.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>-C

##### Enquadramento na tabela salarial

Os trabalhadores ao serviço da empresa à data de entrada em vigor do presente AE serão enquadrados na tabela salarial prevista no anexo II de acordo com a respectiva categoria profissional, sendo garantido como valor mínimo da remuneração de base o correspondente ao nível salarial mínimo da correspondente banda remunerativa.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

A tabela salarial constante do anexo II e os montantes das matérias de expressão pecuniária constantes do anexo III do presente AE produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Aumento mínimo

(Eliminada.)

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

As regalias sociais praticadas pela empresa são as constantes dos correspondentes normativos internos.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável deste AE relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis à empresa, bem como a todas as condições de trabalho nela praticadas até à data da sua celebração, desde que, quanto a estas, os respectivos institutos constem desta convenção colectiva.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Transitória

(Eliminada.)

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Convenção substituída

O presente AE revoga e substitui o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005.

Vialonga, 10 de Março de 2006.

Pela SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.:

*Isabel Maria Ribeiro Moisés*, mandatária.  
*Nuno Guedes Vaz*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*João Manuel Gonçalves Bento Pinto*, mandatário.  
*Mário António Gaspar Nunes Cantiga*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*João Manuel Gonçalves Bento Pinto*, mandatário.  
*Mário António Gaspar Nunes Cantiga*, mandatário.

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

*João Manuel Gonçalves Bento Pinto*, mandatário.  
*Mário António Gaspar Nunes Cantiga*, mandatário.

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

*João Manuel Gonçalves Bento Pinto*, mandatário.  
*Mário António Gaspar Nunes Cantiga*, mandatário.

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

*João Manuel Gonçalves Bento Pinto*, mandatário.  
*Mário António Gaspar Nunes Cantiga*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, membro do secretariado.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, mandatário.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

Entende-se por categoria profissional o conjunto de actividades profissionais com afinidades ao nível das responsabilidades e requisitos.

A distinção entre as diferentes actividades profissionais parte de um conjunto de indicadores considerados

significativos e que permitem distinguir essencialmente o âmbito de actuação dos respectivos titulares, por um lado, e, por outro, os diferentes graus de responsabilidades e requisitos indispensáveis ao desempenho das mesmas.

Factores diferenciadores:

Tipo de actividade;  
Grau de experiência;  
Formação/habilitações/certificação profissional.

Apresentam-se, assim, as seguintes categorias, agrupadas por famílias de actividades profissionais:

Técnica, constituída pelas categorias:

Técnico qualificado;  
Técnico especializado;  
Técnico operacional;

Administrativa, constituída pelas categorias:

Técnico administrativo;  
Assistente administrativo qualificado;  
Assistente administrativo especializado;  
Assistente administrativo;

Operativa, constituída pelas categorias:

Operador qualificado;  
Operador especializado;  
Operador auxiliar.

Família técnica. — Esta família enquadra as categorias subjacentes ao exercício de actividades profissionais que requerem uma qualificação específica que tem necessariamente de ser obtida no sistema educativo ou de formação profissional.

Família administrativa. — Esta família enquadra as categorias subjacentes ao exercício de actividades profissionais administrativas de apoio a todas as áreas da empresa que não requerem qualificação específica ou que requerem uma qualificação de nível técnico profissional que pode ser obtida pela via da experiência profissional.

Família operativa. — Esta família enquadra as categorias a que estão associadas actividades profissionais que não requerem qualificação específica ou que requerem uma qualificação de nível técnico profissional que pode ser obtida pela via da experiência profissional.

## ANEXO II

Tabela salarial

Nível Salarial	A	O/AA	OE/AAE	OQ/AAQ	TO/TA	TE	TQ	Mínimo
A								2420
B								1888
C								1511
D								1232
E								1026
F								855
G								753
H								658
I								585

Legenda:

A = auxiliar;  
O = operador;  
AA = assistente administrativo;  
OE = operador especializado;  
AAE = assistente administrativo especializado;  
OQ = operador qualificado;  
AAQ = assistente administrativo qualificado;

TO = técnico operacional;  
TA = técnico administrativo;  
TE = técnico especializado;  
TQ = técnico qualificado.

Nota. — A zona sombreada de cada categoria profissional define a respectiva banda remunerativa.

## ANEXO III

### Matérias de expressão pecuniária

		(Em euros)
Matérias		2006
Cláusula 59. <sup>a</sup>		
Subsídio de alimentação:		
Pequeno-almoço .....		1,21
Almoço/jantar/ceia .....		6,38
Cláusula 59. <sup>a</sup> -A		
Deslocações em serviço:		
1) Alimentação e alojamento:		
Pequeno-almoço .....		1,79
Almoço/jantar .....		9,66
Alojamento (mediante apresentação de documento comprovativo) .....		
2) Despesas de transporte (valor por quilómetro percorrido) .....		
		0,254
Cláusula 63. <sup>a</sup>		
4 — Subsídio de laboração contínua .....		158,49
Cláusula 65. <sup>a</sup>		
Abono para falhas:		
Caixa e ajudante de caixa .....		23,40

Vialonga, 10 de Março de 2006.

### Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 7 de Julho de 2006. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
Sindicato da Construção Civil da Horta;  
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 10 de Julho de 2006. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

#### Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

10 de Julho de 2006.

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 11 de Julho de 2006. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

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

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

Lisboa, 11 de Julho de 2006. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Meneses — António Maria Quintas.*

#### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 10 de Março de 2006. — Pelo Secretariado: *Joaquim Manuel Galhanas da Luz — Carlos Manuel Dias Pereira.*

Depositado em 23 de Outubro de 2006, a fl. 149 do livro n.º 10, com o n.º 236/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a AOPL — Assoc. de Operadores do Porto de Lisboa e outras e o SAMP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos e Marítimo-Portuários — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, encontra-se publicado o CCT

mencionado em epígrafe, o qual enferma de omissão quanto à retroactividade acordada, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, no anexo II deverá efectuar-se o seguinte aditamento:

«O presente acordo produzirá efeitos desde 1 de Janeiro de 2006 a 31 de Dezembro.»

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO  
...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

**Sind. Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) — Alteração**

Alteração de estatutos aprovada na assembleia geral realizada em 8 de Maio de 2006.

#### PARTE I

#### CAPÍTULO I

#### Da constituição

##### Artigo 1.º

##### Denominação

O Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) é uma associação de classe que, regida pelos

presentes estatutos, abrange todos os trabalhadores que exerçam actividades de bombeiros profissionais, incluindo telefonistas, maqueiros, socorristas, motoristas e outros, cujo conteúdo funcional faz parte integrante da profissão de bombeiro profissional, independente de prestarem serviço em organismos públicos ou privados.

##### Artigo 2.º

##### Sede, área ou âmbito

1 — A sede do Sindicato é em Lisboa.

2 — A área ou âmbito do Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais compreende todo o território nacional, incluindo todos os distritos do continente as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

3 — Por proposta da direcção, o conselho geral pode deliberar a alteração da sede do SNBP para qualquer outro local do território nacional.

4 — Podem ser criadas, por deliberação da direcção, delegações em todo o território nacional.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais

#### Artigo 3.º

##### Fins

1 — O Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais tem como objectivo essencial e intransigente a defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais, culturais e morais dos seus associados, adopta os princípios do sindicalismo democrático na luta por esse objectivo, tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — A adopção daqueles princípios implica:

- a) A independência e autonomia do Sindicato em relação ao patronato e suas organizações, às confissões religiosas e a quaisquer partidos políticos;
- b) A consagração do direito de tendência, através da representação proporcional nos órgãos deliberados;
- c) O respeito pela opinião das minorias, sem pôr em causa o cumprimento da vontade expressa da maioria;
- d) O respeito pelas opções políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas de cada associado.

3 — A adopção daqueles princípios constitui também o Sindicato na obrigação de defender os seguintes direitos fundamentais:

- a) Direito ao trabalho e à garantia da estabilidade de emprego, não admitindo o despedimento sem justa causa;
- b) Direito a um salário digno;
- c) Direito à formação e orientação profissional;
- d) Direito à participação do movimento sindical nos organismos que determinam a política social, económica e cultural do País;
- e) Direito ao livre exercício da actividade sindical;
- f) Direito à livre negociação de convenções colectivas de trabalho;
- g) Direito à greve;
- h) Direito à igualdade de oportunidades de todos os associados na ascensão e promoção da sua carreira profissional, nomeadamente das mulheres, menores e diminuídos físicos;
- i) Direito à participação das organizações sindicais na definição do sistema de segurança social;
- j) Direito ao acesso de todos os trabalhadores, independentemente da sua condição, a um serviço nacional de saúde gratuito;
- k) Direito à protecção na doença, no desemprego e na velhice;
- l) Direito a uma absoluta igualdade de tratamento de todos os cidadãos, independentemente da sua raça, idade, sexo, ideologia ou religião, no acesso

- a) a todos os meios de instrução, de cultura e de satisfação das suas necessidades essenciais;
- m) Direito da terceira idade de desfrutar de boas condições de vida, nomeadamente os reformados e pensionistas;
- n) Direito a uma absoluta igualdade de tratamento de todos os cidadãos, independente da sua raça, idade, sexo, ideologia ou religião, no acesso a todos os meios de instrução, de cultura e de satisfação das suas necessidades essenciais;
- o) Direito a uma política social de pleno emprego e, nomeadamente, de protecção aos jovens.

4 — Aqueles princípios significam que o Sindicato deve:

- a) Proporcionar aos associados uma informação permanente e objectivamente fundamentada quer da sua actividade quer das organizações de que seja membro;
- b) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados;
- c) Defender activamente a construção e consolidação da democracia nos campos político, económico e social.

#### Artigo 4.º

##### Relações com outras organizações sindicais

Os princípios do sindicalismo democrático determinam ainda que o Sindicato deva estabelecer relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, para fortalecimento do movimento sindical democrático, livre e independente e, através dele, contribuir para a emancipação dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Competências

Para a realização dos seus fins, compete ao Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

- a) Lutar pela satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- b) Propor, negociar e outorgar, livremente, convenções colectivas de trabalho ou quaisquer protocolos ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- c) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Promover a defesa dos interesses dos trabalhadores e intervir nos domínios da planificação económica e social, através da participação nos órgãos legalmente constituídos para esse fim, que o Sindicato considere não colidirem com estes estatutos;
- f) Exigir o cumprimento das convenções colectivas de trabalho e demais instrumentos de regulação colectiva de trabalho;
- g) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais;
- h) Prestar gratuitamente toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes das relações de trabalho ou do exercício da actividade sindical;

- i) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- j) Prestar serviço de ordem económica e ou social aos seus associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- k) Aderir a organizações sindicais nacionais ou internacionais, nos termos destes estatutos;
- l) Por si só ou em colaboração com outras organizações sindicais ou internacionais em que esteja filiado ou cujos estatutos perfilhem os mesmos objectivos e obedeçam aos mesmos princípios, criar, gerir e administrar instituições de carácter económico-social, desportivo e cultural ou formas de prestar serviços que possam melhorar as condições de vida e bem-estar dos associados;
- m) Incrementar a valorização profissional e cultural, bem como a formação sindical dos associados, através de edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- n) Gerir ou administrar, por si ou com outros sindicatos, instituições de segurança social;
- o) Apoiar e enquadrar, pela forma mais adequada e correcta, as reivindicações dos trabalhadores;
- p) Promover ou participar na organização de iniciativas sociais, culturais ou desportivas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos agregados familiares;
- q) Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;
- r) Defender, promover ou apoiar formas de cooperativas de produção, distribuição, consumo ou construção para o benefício dos seus associados;
- s) Exercer toda a actividade que vise a defesa dos interesses e direitos dos associados ou dos trabalhadores em geral;
- t) Exercer todas as demais funções que por lei lhe forem cometidas e não sejam contrárias a estes estatutos.

## PARTE II

### CAPÍTULO I

#### Artigo 6.º

##### Dos sócios

1 — Podem ser sócios do SNBP todos os trabalhadores que exerçam a actividade profissional na área ou âmbito referidos, respectivamente, nos artigos 1.º e 2.º destes estatutos e que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos.

2 — Mantêm a qualidade de sócios, com todos os direitos e deveres consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes, os associados que tenham passado à situação de invalidez ou invalidez presumível, bem como aqueles que tenham passado à situação de reforma.

3 — Mantêm ainda a qualidade de sócios os trabalhadores que se encontrem na situação de licença sem retribuição, desde que durante o período de licença satisfaçam o disposto no n.º 2 do artigo 14.º destes estatutos.

#### Artigo 7.º

##### Admissão

1 — O pedido de admissão a sócio do Sindicato, que implica a aceitação expressa dos estatutos e dos regulamentos do SNBP e o seu integral respeito, será feito mediante preenchimento de proposta tipo fornecida pelo Sindicato, subscrita pelo interessado.

2 — O pedido de admissão a sócio do Sindicato é apresentado à direcção, com menção do parecer da delegação regional ou do delegado sindical da localidade onde o trabalhador exerça a sua actividade.

3 — Se não existir delegado sindical na localidade onde o trabalhador exerça a sua actividade, o trabalhador candidato pode formular directamente o seu pedido de admissão à delegação regional da área ou, na inexistência desta, directamente à direcção.

#### Artigo 8.º

##### Recusa de admissão

1 — A direcção pode recusar a admissão a sócios do sindicato por motivos devidamente fundamentados, sobretudo aos candidatos que comprovadamente não ofereçam garantias de respeito e observância dos princípios consignados nos presentes estatutos.

2 — Quando a direcção recuse a admissão a sócio, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta registada, com aviso de recepção, enviada para a morada indicada na proposta, no prazo de 15 dias úteis após a deliberação.

3 — Da deliberação da direcção será igualmente informada a delegação regional ou o delegado sindical cujos pareceres foram considerados para a decisão.

4 — Da decisão da direcção o interessado poderá interpor recurso para o conselho geral nos oito dias úteis subsequentes ao da recepção da carta referida no número anterior, devendo ser alegadas no recurso as razões que houver por convenientes.

5 — O conselho geral apreciará do recurso na primeira reunião posterior à data da sua recepção.

6 — O conselho geral delibera do recurso em última instância.

#### Artigo 9.º

##### Direito dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

- a) Beneficiar dos direitos consignados nos presentes estatutos e deles decorrentes;
- b) Participar e intervir na vida do Sindicato;
- c) Eleger e ser eleito, nas condições definidas nestes estatutos, para qualquer cargo ou funções sindicais, nomeadamente para órgãos centrais ou de base do Sindicato e para delegado sindical;
- d) Ser informado e informar-se de toda a actividade do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o sindicato estiver filiado;



- e) Impugnar, junto dos órgãos estatutariamente competentes e nos termos dos presentes estatutos, os actos da direcção ou de qualquer outro dos órgãos centrais ou de base do Sindicato, que considere ilegais ou antiestatutários;
- f) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato, em tudo quanto decorra das suas relações de trabalho com as instituições onde exerça a sua actividade profissional ou da sua actividade sindical, exercida no âmbito definido nestes estatutos;
- g) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro;
- h) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo Sindicato nos domínios sindical, profissional social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- i) Beneficiar do fundo social e de greve e de outros fundos, de acordo com os estatutos;
- j) Receber do Sindicato compensação por salários perdidos em virtude de represália, prisão ou outro motivo decorrente da sua acção ou actuação em defesa dos direitos do Sindicato ou de organizações sindicais em que esteja filiado;
- k) Receber o cartão de identificação de sócio e um exemplar dos estatutos, regulamentos internos, protocolos ou convenções colectivas de trabalho celebrados ou outorgados pelo Sindicato, bem como das respectivas alterações;
- l) Retirar-se a todo o tempo do Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direcção;
- m) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os sócios que tenham sido eleitos ou nomeados para qualquer cargo ou funções sindicais, nomeadamente as definidas na alínea c) do n.º 1 deste artigo, desempenham gratuitamente essa actividade. Contudo, ser-lhes-á assegurada pelo Sindicato, regularmente, a reposição de qualquer prejuízo económico decorrente do exercício desse cargo ou funções sindicais.

#### Artigo 10.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do Sindicato;
- b) Participar, intervir nas actividades do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como manter-se delas informado. Diligenciar por exercer sempre o seu direito a voto comparecendo à assembleia geral e desempenhar com zelo e dignidade os cargos ou funções sindicais para que for eleito ou designado, nos termos destes estatutos;
- c) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato ou das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como lutar no sentido de alargar e reforçar a organização do Sindicato nos locais de trabalho;

- d) Pagar regularmente as suas quotizações;
- e) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- f) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, ao secretariado regional, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- g) Fortalecer a organização do Sindicato nos locais de trabalho;
- h) Devolver o cartão do SNBP quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 11.º

##### Suspensão de sócios

São suspensos os sócios que:

- a) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período superior a três meses;
- b) Tenham sido objecto de medida disciplinar de suspensão.

#### Artigo 12.º

##### Perda de qualidade sócio

Perdem a qualidade de sócio os que:

- a) Voluntariamente tenham deixado de exercer a sua actividade profissional;
- b) Tenham requerido a sua demissão nos termos legais;
- c) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não tenham feito no prazo de 30 dias úteis após a recepção do aviso;
- d) Tenham sido objecto de medida disciplinar de expulsão do SNBP;
- e) Os que se retirem voluntariamente, desde que o comuniquem por escrito à direcção e à delegação regional onde se encontrem inscritos, sem prejuízo de o Sindicato os obrigar ao pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;
- f) Se filiem numa outra associação profissional de âmbito e objectivos semelhantes.

#### Artigo 13.º

##### Readmissão de sócio

1 — Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio poderão ser readmitidos nos termos e nas condições exigidos para a admissão.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio:

- a) Por força do disposto na alínea c) do artigo anterior, para cuja readmissão bastará o pagamento de todas as quotas em dívida;
- b) Por força do disposto na alínea d) do artigo anterior, para cuja readmissão, decorrido um ano sobre a data da expulsão, será necessária deliberação favorável do conselho geral.

## CAPÍTULO II

### Da quotização

#### Artigo 14.º

##### Valor e quotização das quotas

1 — A quotização mensal é de 1% da retribuição base, incluindo, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal.

2 — A quotização mensal devida pelos sócios que se encontrem na situação prevista no n.º 3 do artigo 6.º destes estatutos será de 1% da retribuição base que aufeririam se se encontrassem no exercício da sua actividade normal de bombeiro profissional, incluindo, nos meses em que normalmente seriam recebidos, os subsídios de Natal e de férias.

3 — A quotização mensal devida pelos sócios em situação de reforma é de 1% sobre o valor do índice 100 da escala remuneratória.

4 — Incumbe ao Sindicato a cobrança das quotas dos associados, quer directa, quer indirectamente, pela forma que acorda com o sócio ou com este e a respectiva entidade empregadora.

#### Artigo 15.º

##### Isenção

1 — Estão isentos do pagamento de quotas, os sócios que:

- a) Se encontrarem desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência e ou nos serviços de colocação do Sindicato;
- b) Impedidos de trabalhar devido a doença prolongada por mais de um mês;
- c) Os trabalhadores punidos disciplinarmente com sanções pecuniárias.

2 — Não estão isentos do pagamento de quotas os sócios que se encontrem na situação prevista na alínea b) do número anterior quando tenham direito a complemento de subsídio de doença.

3 — A quotização, nos termos do número anterior, incidirá sobre o valor pago pela entidade patronal a título de subsídio de doença.

## CAPÍTULO III

### Sanções e regime disciplinar

#### Artigo 16.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar sobre os sócios do Sindicato é exercido pelo conselho de ética e disciplina, mediante processo disciplinar.

#### Artigo 17.º

##### Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 úteis e subsequentes àquele em que o conselho de ética e disciplina teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3 — A instauração do processo disciplinar interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 deste artigo.

#### Artigo 18.º

##### Sanções disciplinares

1 — Dentro dos limites dos estatutos, podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão;
- c) Expulsão;
- d) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato.

2 — As sanções referidas nas alíneas b) e c) do número anterior são da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta do conselho de ética e disciplinam e poderão ser aplicadas aos sócios que:

- a) Violem de forma grave os estatutos do Sindicato;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;
- c) Ponham em causa ou desrespeitem os princípios destes estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do Sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o Sindicato estiver filiado, bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;
- d) Exercendo cargos ou funções sindicais, nomeadamente as definidas na alínea c) do n.º 1 do artigo 9.º destes estatutos, se recusem a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções;
- e) Usem os benefícios prestados pelo Sindicato de forma e com objectivos fraudulentos, de modo a obterem vantagens ilícitas, ou se constituam em mora ou insolventes, no pagamento de quaisquer débitos ao Sindicato, por serviços que por este lhes forem prestados.

3 — Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

- a) Ausência de antecedentes disciplinares;
- b) Confissão espontânea da infracção;
- c) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

4 — A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

#### Artigo 19.º

##### Fases do processo disciplinar

1 — O processo disciplinar compreende as seguintes fases:

- a) Inquérito preliminar;
- b) Dedução da nota de culpa;
- c) Resposta à nota de culpa;
- d) Instrução;
- e) Decisão e sua comunicação.

2 — Compete ao conselho de ética e disciplina proceder ao inquérito preliminar, dedução da nota de culpa, instrução, decisão e comunicação da sanção, dentro dos limites fixados no artigo 18.º destes estatutos.

#### Artigo 20.º

##### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período nunca superior a 30 dias úteis.

2 — Se o processo houver de prosseguir, é deduzida nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos indicadores da infracção e, bem assim, as normas estatutárias e regulamentares violadas.

3 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado, com aviso de recepção.

4 — O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, entregando ao sócio o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias úteis contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado, com aviso de recepção.

5 — O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, dentro de 20 dias úteis contados sobre a data do recibo ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.

6 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado, até ao limite de novo período de 30 dias úteis, quando o conselho de ética e disciplina o considere necessário ou, até ao total de 90 dias úteis, quando a deliberação seja da competência do conselho geral.

7 — A decisão deve ser notificada por carta registada, com aviso de recepção, ao sócio e à direcção do Sindicato, com a indicação dos fundamentos que a determinaram.

#### Artigo 21.º

##### Recurso

1 — Das deliberações do conselho de ética e disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral, o que deve ser feito dentro do prazo de 10 dias úteis contados sobre a data da respectiva notificação.

2 — As deliberações do conselho geral sobre a matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância.

## PARTE III

### CAPÍTULO I

#### Dos órgãos nacionais do Sindicato

#### Artigo 22.º

##### Órgãos nacionais

São órgãos do SNBP:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho de ética e disciplina.

#### Artigo 23.º

##### Mandatos

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto directo e secreto, de acordo com o regulamento eleitoral aprovado pela direcção até 90 dias antes da data prevista para as eleições.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 9.º, os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da remuneração têm direito ao reembolso pelo SNBP das importâncias correspondentes.

4 — Se, durante os seus mandatos, os órgãos eleitos, por qualquer motivo, ficarem reduzidos a menos de metade dos seus membros, incluindo os suplentes, compete à direcção nacional, por proposta do presidente do órgão em causa, do presidente da direcção nacional, ou da própria direcção nacional, proceder à eleição do novo órgão, que funcionará até à próxima assembleia geral.

#### Artigo 24.º

##### Corpos gerentes

1 — São corpos gerentes do Sindicato a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — A duração do mandato dos corpos gerentes do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

### CAPÍTULO II

#### Da assembleia geral

#### Artigo 25.º

##### Composição da assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem função exclusivamente deliberativa.

## Artigo 26.º

### Competência

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, o conselho geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho de ética e disciplina;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do Sindicato e consequente liquidação do respectivo património, que não poderá ser distribuído pelos associados;
- d) Definir as bases gerais e os princípios programáticos da política global do Sindicato;
- e) Deliberar sobre a filiação do Sindicato em organizações sindicais nacionais e internacionais;
- f) Aprovar o símbolo e a bandeira do Sindicato;
- g) Apreciar os actos dos órgãos gerente e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição no todo ou em parte;
- h) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que o conselho geral e a direcção, no âmbito das suas competências, lhe queiram submeter e ainda sobre as propostas que lhe sejam apresentadas por um mínimo de 10% dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2 — As deliberações referidas nas alíneas a), d) e e) do número anterior serão tomadas por voto directo e secreto.

## Artigo 27.º

### Mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário efectivo e um suplente, eleitos em sessão eleitoral da assembleia geral por voto universal, directo e secreto mediante a apresentação de listas nominativas completas.

2 — O presidente ou quem o substitua tem voto de qualidade.

## Artigo 28.º

### Convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne em sessão eleitoral ordinária de quatro em quatro anos das competências conferidas na alínea a) do artigo 26.º, sendo convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, devendo o anúncio da convocação conter a ordem de trabalho e o dia, hora e local da realização da mesma.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente:

- a) A pedido da direcção nacional;
- b) A pedido de 30% dos sócios do SNBP;
- c) Por decisão do conselho geral.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária da assembleia geral deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, devendo ser fundamentados e deles constar a respectiva ordem de trabalhos.

4 — O anúncio da convocação da assembleia geral ordinária deve ser publicado em pelo menos dois jornais

nacionais de maior tiragem e, se possível, no jornal do Sindicato, com a antecedência mínima de 90 dias.

5 — A convocação da assembleia geral extraordinária prevista no n.º 2 compete ao presidente da mesa da assembleia geral, não carecendo de prazo do anúncio da convocatória, nem de qualquer formalismo de publicação, caso a assembleia geral assim o entenda.

## Artigo 29.º

### Funcionamento

1 — A assembleia geral funciona em primeira convocação com a presença de, pelo menos, metade dos associados e em segunda convocação com os associados presentes.

2 — Salvo o disposto no número anterior, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes, e sobre a dissolução ou prorrogação, o voto favorável de três quartos de todos os associados.

4 — A participação dos associados nas assembleias gerais far-se-á de acordo com os cadernos previamente organizados pela mesa.

## Artigo 30.º

### Competência do presidente da assembleia geral

Compete ao presidente da assembleia geral:

- 1) Convocar as reuniões da assembleia geral, conforme o regulamento;
- 2) Dirigir as reuniões da assembleia geral;
- 3) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos nacionais, num período máximo de 30 dias;
- 4) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- 5) Redigir as actas das reuniões a que presidir;
- 6) Informar os associados das deliberações do órgão a que preside;
- 7) Exerce as atribuições que lhe forem concedidas pelo regulamento das assembleias gerais.

## CAPÍTULO III

### Do conselho geral

## Artigo 31.º

### Composição

1 — O conselho geral é composto por:

- a) O presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Os membros da direcção nacional;
- c) O presidente do conselho de ética e disciplina;
- d) O presidente do conselho fiscal;
- e) Os secretários-coordenadores regionais.

2 — O conselho geral será presidido pelo presidente da direcção nacional, sendo eleitos dois vice-presidentes na sua 1.ª reunião.

## Artigo 32.º

### Funcionamento

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente a pedido da direcção nacional ou de 10 % dos sócios do SNBP.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta, a qualquer dos dois vice-presidentes.

3 — As reuniões ordinárias e extraordinárias do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de 10 dias de antecedência.

## Artigo 33.º

### Competência

1 — Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios estatutários, do programa de acção e das decisões directivas da assembleia geral por todos os membros e órgãos do SNBP e, em especial:

- a) Actualizar ou adoptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas pela assembleia geral;
- b) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pela direcção nacional;
- d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades à assembleia geral, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais da direcção;
- e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SNBP ou entre os sócios, após parecer do conselho de ética e disciplina;
- f) Decidir, em última instância, sobre a admissão de sócios, nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 8.º, sobre a suspensão e expulsão dos sócios, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 18.º e 1 e 2 do artigo 21.º e a readmissão de sócios, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 13.º;
- g) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;
- h) Eleger os representantes do SNBP nas organizações em que esteja filiado;
- i) Aprovar regulamentos das delegações que lhe sejam presentes, bem como a constituição de novas delegações, e a extinção ou modificação das existentes, nos precisos termos destes estatutos;
- j) Dar parecer sobre criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;
- k) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência da assembleia geral, salvo expressa delegação deste;
- l) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SNBP lhe apresentar;
- m) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- n) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;

- o) Apreciar e propor à assembleia geral da destituição da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de ética e disciplinar, no todo ou em parte;
- p) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;
- q) Deliberar sobre o despedimento de trabalhadores do Sindicato sob proposta da direcção;
- r) Aprovar o seu regulamento interno e o regulamento eleitoral;
- s) Convocar o conselho fiscal sempre que sejam apreciadas as contas e o orçamento.

2 — A falta a duas reuniões seguidas ou a três interpoladas no espaço de 12 meses, não devidamente justificadas por escrito, implica uma imediata substituição do membro faltoso.

3 — O conselho geral, embora possa reunir logo que esteja presente um terço dos seus membros, só poderá deliberar validamente quando estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

## CAPÍTULO IV

### Da direcção

#### Artigo 34.º

##### Constituição

1 — A direcção é o órgão executivo da Associação e é constituída por 53 elementos.

2 — A direcção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral, o conselho de ética e disciplina, o conselho fiscal e os secretários-coordenadores regionais.

2 — A direcção é eleita pela assembleia geral ordinária em sessão eleitoral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que por sufrágio directo e secreto obtiver o maior número de votos expressos.

3 — O período de mandato da direcção nacional é de quatro anos, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direcção eleita.

4 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício que lhe for confiado perante a assembleia geral, à qual deverá prestar todos os esclarecimentos por esta solicitados.

5 — Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução desde que na reunião seguinte, e após a leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

6 — Para obrigar o SNBP bastam as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma delas obrigatoriamente a do presidente.

## Artigo 35.º-A

### Funções da direcção nacional

A direcção nacional deverá, na sua primeira reunião:

- a) Designar, de entre si um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro, um vogal efectivo e dois suplentes;
- b) Definir as funções de cada um dos seus restantes membros dos seus órgãos;
- c) Aprovar o regulamento e o seu funcionamento nos termos estatutários.

## Artigo 35.º

### Competência

Compete à direcção a representação do SNBP a nível nacional e internacional, a gestão e coordenação de todas as actividades destes e, em especial:

- a) Velar pelo cumprimento dos estatutos e dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- c) Gerir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos e com a vontade e as orientações que resultem da livre discussão e intervenção democrática dos associados, consubstanciadas nas deliberações dos órgãos do Sindicato, estatutariamente adequados para as enformar;
- d) Deliberar sobre a admissão a sócios do Sindicato, nos termos destes estatutos;
- e) Organizar e dirigir os serviços do Sindicato ou destes dependentes, bem como elaborar e aprovar os respectivos regulamentos eleitoral e interno;
- f) Fazer a gestão dos recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato, dando-lhes as garantias de defesa estabelecidas para os trabalhadores em geral, de acordo com as normas e os regulamentos internos;
- g) Analisar a situação associativa e, em função disso, definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses sócio-profissionais dos seus associados;
- h) Negociar e outorgar protocolos ou convenções colectivas de trabalho, de acordo com estabelecido nestes estatutos;
- i) Prestar informações aos associados acerca da actividade do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais, nacionais ou internacionais;
- j) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- k) Propor ao conselho geral a aplicação da sanção de despedimento a trabalhadores do Sindicato;
- l) Decidir da criação de delegações do SNBP quando e onde se tornem necessárias, assim como acompanhar, facilitar e apoiar os seus trabalhos;
- m) Reunir mensalmente em sessões ordinárias;
- n) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscal e conselho geral o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte;

- o) Apresentar ao conselho geral o relatório de contas do ano anterior, bem como o respectivo parecer do conselho fiscal;
- p) Convocar o conselho fiscal;
- q) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- r) Convocar o conselho geral e a assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- s) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos restantes órgãos do Sindicato;
- t) Criar os grupos de trabalho ou de estudos necessários ao melhor exercício das suas competências;
- u) Apreciar recursos interpostos pelos restantes órgãos do Sindicato;
- v) Propor a alteração total ou parcial dos estatutos;
- w) Exercer as demais funções que estatutária ou legalmente sejam da sua competência;
- x) Elaborar o regulamento eleitoral do Sindicato, podendo para o efeito criar grupos de trabalho e de estudo.

## Artigo 36.º

### Competência dos membros da direcção nacional

1 — Compete ao presidente da direcção ou, nos seus impedimentos, aos vice-presidentes ou, no caso de impedimento de ambos, a quem substituir o presidente:

- a) Presidir às reuniões da direcção;
- b) Assegurar a gestão e coordenação da actividade global da direcção;
- c) Despachar todo o expediente de e para a direcção;
- d) Coordenar a elaboração das propostas referentes ao orçamento, às contas e relatório de actividades;
- e) Autorizar e assinar a realização de despesas não orçamentais, conjuntamente com o tesoureiro;
- f) Representar interna e externamente o Sindicato, podendo mandar, quando a necessidade o imponha, técnico competente, nomeadamente na representação em juízo;
- g) Coordenar e dirigir o departamento de documentação, informação e relações públicas;
- h) Apresentar à assembleia geral as bases e os princípios programáticos da política global do Sindicato, para o período do respectivo mandato e, ao conselho geral, o relatório de actividade do exercício de cada ano.

2 — Compete aos vice-presidentes da direcção:

- a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;
- b) A assembleia geral decidirá do seu próprio regimento;
- c) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;
- d) Responsabilizar-se pela elaboração da ordem de trabalhos e das actas das reuniões da direcção, submetendo estas à aprovação e assinatura dos restantes membros da direcção;
- e) Preparar as reuniões da direcção;
- f) Coordenar a recepção e expedição da correspondência;
- g) Autorizar e assinar a realização de despesas não orçamentais, conjuntamente com o tesoureiro.

3 — Compete ao tesoureiro do Sindicato desempenhar as funções no departamento administrativo e financeiro, cabendo-lhe as tarefas a regulamentar pela direcção.

4 — Compete ao vogal efectivo:

- a) Coadjuvar o presidente na gestão do departamento e documentação, informação e relações públicas, cabendo-lhe a sua organização.

5 — Compete aos vogais suplentes:

- a) Coadjuvar o secretário no departamento de apoio;
- b) Coadjuvar o tesoureiro no departamento administrativo e financeiro;
- c) Substituir o vogal efectivo.

## CAPÍTULO V

### Do conselho fiscal

#### Artigo 37.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais.

#### Artigo 38.º

##### Competência

1 — O conselho fiscal tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — Os membros do conselho fiscal serão convocados para todas as reuniões do conselho geral e deverão participar obrigatoriamente naquelas em que sejam apreciadas as contas e o orçamento, todavia sempre sem direito a voto.

3 — Em especial, compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir, pelo menos, uma vez por trimestre para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do Sindicato, elaborando um relatório, que apresentará à direcção nos 15 dias seguintes;
- b) Solicitar a convocação do conselho geral ou da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do Sindicato;
- c) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;
- d) Apresentar ao conselho geral, à assembleia geral e à direcção todas as sugestões que repute de interesse para o sindicato ou para as instituições deste dependentes, particularmente no domínio de gestão financeira;
- e) Dar anualmente pareceres sobre o relatório e contas, bem como do orçamento ordinário;
- f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
- g) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato na altura da sua dissolução;
- h) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do Sindicato.

## CAPÍTULO VI

### Do conselho de ética e disciplina

#### Artigo 39.º

##### Composição

1 — O conselho de ética e disciplina é constituído por um presidente, dois vice-presidentes, um secretário e três vogais.

2 — O conselho de ética e disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que algum assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios.

#### Artigo 40.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho de ética e disciplina:

- a) Instaurar os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter ao conselho fiscal os processos sobre os diferendos que surjam entre órgãos do SNBP;
- c) Propor à direcção as sanções a aplicar aos sócios;
- d) Dar parecer e fazer propostas ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos;
- e) Solicitar a convocação do conselho geral ou da assembleia geral sempre que seja necessário.

2 — O conselho de ética e disciplina deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas correspondentes a todas as reuniões.

3 — O conselho de ética e disciplina apresentará o seu relatório anualmente ao conselho geral na reunião em que este aprovar o relatório e contas da direcção.

## PARTE IV

### CAPÍTULO I

#### Dos órgãos regionais

#### Artigo 41.º

##### Órgãos Regionais

1 — São órgãos regionais do Sindicato:

- a) O secretário-coordenador regional;
- b) As delegações locais.

2 — Os secretariados-coordenadores regionais são seis:

- a) Lisboa e Vale do Tejo;
- b) Setúbal e Alentejo;
- c) Centro;
- d) Norte;
- e) Algarve;
- f) Madeira.

3 — Os secretariados-coordenadores regionais são compostos por um secretário-coordenador, dois relatores e dois vogais efectivos.

4 — Os delegados locais são sócios eleitos para as funções de delegados sindicais, que, sob a orientação

e coordenação do Sindicato, fazem a dinamização associativa nos locais de trabalho, existindo delegados locais em todas as unidades onde haja associados.

#### Artigo 42.º

##### Competência dos secretários-coordenadores regionais

1 — Ao secretário-coordenador regional compete:

- a) Coordenar as actividades das delegações que estiverem na sua área de coordenação;
- b) Distribuir informação sobre a actividade do Sindicato;
- c) Informar o secretário-coordenador regional dos problemas específicos dos respectivos serviços ou áreas de actuação;
- d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos regionais do Sindicato.

2 — As eleições dos delegados locais é feita de acordo com o regulamento eleitoral.

#### Artigo 43.º

##### Competência dos delegados locais

1 — Aos delegados compete fazer a ligação entre o secretário-coordenador regional e o sócios e, em especial:

- a) Defender os interesses dos associados nos seus locais de trabalho;
- b) Distribuir informação sobre a actividade do Sindicato;
- c) Informar o secretário-coordenador regional dos problemas específicos dos respectivos serviços ou áreas de actuação;
- d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos regionais do Sindicato.

2 — As eleições dos delegados locais é feita de acordo com o regulamento eleitoral.

### PARTE V

#### CAPÍTULO I

##### Dos meios financeiros e do património

#### Artigo 44.º

##### Competência orçamental

1 — Compete à direcção receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentais, bem como proceder à elaboração do orçamento do Sindicato, a submeter à aprovação do conselho geral.

#### Artigo 45.º

##### Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período de vigência coincidirá com o ano civil;
- b) Conterá verbas que permitam o funcionamento dos órgãos regionais.

2 — A direcção poderá apresentar ao conselho geral orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direcção fará a gestão do Sindicato, subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

#### Artigo 46.º

##### Receitas do Sindicato

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos, empréstimos ou produto de depósitos;
- c) As receitas provenientes de serviços prestados;
- d) As receitas de quaisquer outros rendimentos e benefícios permitidos por lei;
- e) As provenientes de doações ou legados.

2 — As receitas e despesas serão lançadas em livros próprios, sendo a sua escrituração da responsabilidade do tesoureiro.

### PARTE VI

#### CAPÍTULO I

##### Da fusão ou dissolução do Sindicato

#### Artigo 47.º

##### Fusão

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do Sindicato terá de ser publicada com a antecedência mínima de 20 dias úteis.

2 — A assembleia geral só delibera validamente se metade e mais um dos sócios do Sindicato tiverem participado na votação.

#### Artigo 48.º

##### Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do SNBP terá de ser publicada com antecedência mínima de 20 dias úteis.

2 — A assembleia geral só delibera validamente se metade e mais um dos sócios do Sindicato tiverem participado na votação e a proposta de dissolução só terá considerada aprovada se tiver obtido, a seu favor, dois terços dos votos validamente expressos.

3 — A proposta de dissolução do Sindicato a ser decidida em assembleia geral terá de definir, objectivamente, os termos em que esta se processará.

### PARTE VII

#### CAPÍTULO I

##### Do símbolo e bandeira do Sindicato

#### Artigo 49.º

##### Símbolo e bandeira do Sindicato

O símbolo e a bandeira do Sindicato são os aprovados na assembleia geral.



## Artigo 50.º

### Revisão dos estatutos

1 — A alteração total ou parcial dos estatutos do Sindicato é da competência da assembleia geral, nos termos da alínea *b*) do artigo 26.º e da direcção, nos termos da alínea *v*) do artigo 35.º dos presentes estatutos.

2 — A convocação da assembleia geral para apreciar a proposta da direcção sobre a alteração total ou parcial dos estatutos será feita nos termos do n.º 2 do artigo 28.º dos presentes estatutos.

3 — A alteração dos estatutos só poderá verificar-se com a aprovação de metade e mais um dos associados presentes.

## PARTE VIII

### CAPÍTULO I

#### Disposições finais

## Artigo 51.º

### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 24 de Outubro de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 134/2006, a fl. 95 do livro n.º 2.

## **Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — SEPLEU — Alteração.**

Alteração, aprovada no V Congresso, realizado em 30 de Setembro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006.

### Estatutos

### CAPÍTULO I

#### Da constituição, denominação, âmbito e sede

## Artigo 1.º

### Constituição e denominação

É constituída uma associação sindical, denominada Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — SEPLEU.

## Artigo 2.º

### Âmbito

O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional e núcleos de docentes no estrangeiro.

## Artigo 3.º

### Sede

A sede do Sindicato é em Lisboa.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e objectivos

## Artigo 4.º

### Autonomia

O SEPLEU é uma associação autónoma, independente do Estado, de religiões, de partidos políticos e de entidades patronais.

## Artigo 5.º

### Sindicalismo livre e independente

O SEPLEU rege-se pelos princípios do sindicalismo livre e independente baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação livre e activa dos associados na actividade sindical.

## Artigo 6.º

### Solidariedade sindical

1 — O SEPLEU poderá solidarizar-se com outras organizações de docentes que ajam com idênticos princípios de e na defesa da classe.

2 — Para atingir os objectivos pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais por deliberação da assembleia geral.

## Artigo 7.º

### Objectivos

1 — Defender os interesses e a melhoria das condições de trabalho dos associados.

2 — Contribuir para a qualidade do ensino e da educação.

3 — Intervir na defesa dos direitos dos associados em processos de natureza disciplinar e judicial.

4 — Defender através das negociações os docentes, como processo contínuo de participação na vida económica, segundo os princípios de boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — Participar na elaboração das leis do trabalho e da educação nos termos estabelecidos por lei.

6 — Promover e dinamizar a formação contínua dos docentes, nomeadamente com a constituição de um centro de formação para o efeito, tendo em especial atenção os seus associados, contribuindo assim para uma maior actualização, consciencialização e realização.

7 — Corrigir as assimetrias existentes entre os docentes habilitados pelas escolas superiores de educação e universidades, respeitando a formação académica de todos os educadores e professores.

8 — Defender a docência como profissão e não como emprego.

9 — Promover o direito de igualdade e oportunidades para que todos os educadores e professores bacharéis se possam licenciar gratuitamente.

10 — Defender a integração da educação pré-escolar na escolaridade obrigatória.

11 — Fomentar regalias e benefícios sociais para os sócios.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

##### Artigo 8.º

Podem ser sócios:

- 1) Os docentes de todos os graus e níveis de educação ou ensino, independentemente da sua habilitação profissional e académica;
- 2) Podem ser sócios extraordinários os candidatos cujas propostas de admissão sejam aprovadas pela direcção.

##### Artigo 9.º

#### Da admissão

1 — O pedido de admissão de sócio do SEPLEU é dirigido ao Sindicato, em modelo próprio para o efeito.

2 — O pedido de admissão implica para o docente a aceitação dos princípios do sindicalismo livre e independente e dos estatutos do SEPLEU.

##### Artigo 10.º

#### Recusa de admissão

1 — A direcção do SEPLEU pode recusar o pedido de admissão se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do docente aos princípios de liberdade e independência.

2 — Caso seja recusada a admissão ou cancelada a inscrição, a direcção informará o docente dos motivos da decisão, podendo este recorrer para a assembleia geral.

##### Artigo 11.º

#### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do SEPLEU;
- b) Participar e intervir livremente nas actividades do SEPLEU segundo os princípios e normas dos estatutos;
- c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo SEPLEU na defesa dos seus interesses profissionais, económicos e sócio-culturais;
- d) Ser defendido pelo Sindicato em quaisquer conflitos de trabalho;
- e) Ser informado regularmente de toda a actividade do SEPLEU;
- f) Recorrer para a assembleia geral das deliberações da direcção que contrariem ou lesem os seus direitos.

##### Artigo 12.º

#### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos do SEPLEU e as deliberações dos seus órgãos;
- b) Participar nas actividades do SEPLEU e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;
- c) Dignificar e fortalecer os princípios do sindicalismo independente;
- d) Pagar e manter actualizada a quotização do SEPLEU;
- e) Devolver o cartão de sócio quando tenham perdido essa qualidade;
- f) Comunicar no prazo de 30 dias as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socio-profissional.

##### Artigo 13.º

#### Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio os docentes que:

- a) Comuniquem por escrito à direcção a vontade de se desvincular;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses e depois de devidamente notificados não regularizarem a situação;
- c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

##### Artigo 14.º

#### Readmissão

Os ex-sócios podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido será apreciado e votado pela assembleia geral sob proposta da direcção e ouvido o conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

### CAPÍTULO IV

#### Regime disciplinar

##### Artigo 15.º

#### Medidas disciplinares

1 — Podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares aos sócios que infringjam as normas do estatuto e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As medidas disciplinares das alíneas d) e e) serão aplicáveis aos sócios que:

- a) Violem dolosa e gravemente os estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes.

3 — Não tendo o arguido antecedentes disciplinares, a sanção aplicável não excederá, em regra, a de suspensão até 90 dias.

4 — A reincidência implica agravamento da medida disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5 — Verificar-se-á reincidência quando o associado cometa infracção idêntica a outra por que tenha sido punido há menos de dois anos.

#### Artigo 16.º

##### **Poder disciplinar**

1 — Salvo o preceituado no n.º 2, o poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

2 — Compete à assembleia geral aplicar as penas das alíneas *d)* e *e)* do n.º 1 do artigo 15.º

3 — Na hipótese prevista no número anterior, findo o processo, será o mesmo conclusivo à assembleia geral com parecer do conselho disciplinar e fiscalizador de contas.

#### Artigo 17.º

##### **Processo disciplinar**

1 — O processo disciplinar, que se inicia pela nota de culpa, será antecedido quando tal se demonstre necessário, por inquérito de duração não superior a 30 dias.

2 — A nota de culpa, com a descrição precisa e completa dos factos imputados ao arguido e com a indicação da pena ou penas aplicáveis, será deduzida por escrito e notificada ao infractor, mediante entrega, contra recibo, de cópia integral ou remessa por correio registado com aviso de recepção.

3 — O arguido produzirá a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias contados da notificação, oferecendo as provas que repute necessárias à descoberta da verdade.

4 — O número de testemunhas não excederá o de três por cada facto.

5 — A decisão será tomada nos 60 dias subsequentes ao termo do prazo referido no n.º 3.

6 — Cabendo a decisão à assembleia geral, o prazo a que alude o número anterior será de 120 dias.

7 — A decisão será notificada ao arguido, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 e, quando não recorrida, comunicada à direcção do sindicato.

#### Artigo 18.º

##### **Garantia de defesa**

1 — Das decisões condenatórias proferidas pelo conselho disciplinar e fiscalizador de contas cabe recurso para a assembleia geral, que julgará em última instância.

2 — O recurso será interposto no prazo de 20 dias, sendo aplicável à decisão final o disposto no n.º 7 do artigo 17.º

## CAPÍTULO V

### Artigo 19.º

#### **Da quotização**

1 — A quota é percentual à retribuição ilíquida mensal auferida pelo sócio e a percentagem é estabelecida anualmente pela direcção.

2 — A cobrança da quota compete à direcção do SEPLEU.

3 — Os docentes aposentados, após informação por escrito da sua condição, beneficiam de 75 % de redução da quota que pagavam no activo.

### Artigo 20.º

#### **Isenção de quotas**

Estão isentos de quotas os sócios que:

- a) Tenham os vencimentos suspensos;
- b) Se encontrem desempregados.

## CAPÍTULO VI

### Artigo 21.º

#### **Quórum e deliberações**

1 — Em primeira convocatória, os órgãos estatutários do SEPLEU só podem funcionar se estiver presente a maioria simples dos seus membros.

2 — Em segunda convocatória, que não poderá ocorrer antes de decorridos trinta minutos sobre a primeira, os órgãos podem deliberar com qualquer número de elementos.

3 — As deliberações dos órgãos estatutários do SEPLEU são tomadas por maioria simples dos presentes, sem prejuízo dos casos previstos no capítulo XII dos Estatutos.

## CAPÍTULO VII

### **Dos órgãos do Sindicato**

### Artigo 22.º

Os órgãos do SEPLEU são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho disciplinar e fiscalizador de contas;
- e) As delegações regionais.

### SECÇÃO I

#### **Da assembleia geral**

### Artigo 23.º

#### **Composição da assembleia geral**

A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

## Artigo 24.º

### Reunião da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano.

2 — Reunirá extraordinariamente quando convocada pela direcção, ou por um mínimo de 10% dos associados no gozo dos seus direitos.

3 — A convocatória deve ser publicada, pelo menos, num dos jornais diários de grande circulação nacional.

4 — Da convocatória constará a ordem de trabalhos, data, hora e local de funcionamento.

5 — A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de oito dias.

## Artigo 25.º

### Competência da assembleia geral

São da exclusiva competência da assembleia geral as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia política sindical do SEPLEU;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos;
- c) Dissolução ou fusão do SEPLEU;
- d) Eleição dos órgãos estatutários do SEPLEU;
- e) Apreciar a actividade do SEPLEU relativamente a todos os órgãos e instâncias;
- f) Deliberar sobre a destituição, no todo ou em parte, da direcção, do conselho disciplinar e fiscalizador de contas e das delegações regionais, nos termos dos estatutos;
- g) Aprovar o seu regulamento interno e o regulamento para o exercício do direito de tendência;
- h) Aprovar o orçamento anual do sindicato e as — contas de exercício até 31 de Março de cada ano;
- i) Resolver em última instância diferendos entre os órgãos do SEPLEU e os associados, podendo nomear comissões de inquérito que o habilitem à tomada de deliberações;
- j) Apreciar e aprovar a proposta de convenções colectivas de trabalho, ou da revisão, bem como dos protocolos que lhe sejam apresentados pela direcção do SEPLEU como autorizar a sua assinatura;
- k) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- l) Eleger comissões provisórias necessárias à substituição de órgão ou órgãos, bem como dos que hajam maioritariamente renunciado ao cargo;
- m) Autorizar a direcção do SEPLEU a contrair empréstimos e a adquirir bens imóveis;
- n) Delegar na direcção atribuições que lhe compete.

## Artigo 26.º

### Composição, eleição e reunião da mesa da assembleia geral

1 — A mesa da assembleia geral é composta por:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;

- c) Um secretário;
- d) Um vogal;
- e) Dois membros suplentes.

2 — A mesa da assembleia geral é eleita, nos termos dos estatutos, pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com outros órgãos estatutários do SEPLEU.

3 — A mesa da assembleia geral reúne entre si sempre que convocada pelo seu presidente.

## Artigo 27.º

### Competências da mesa da assembleia geral

1 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Representar o SEPLEU nos actos de maior dignidade, quando solicitado pela direcção;
- b) Participar, quando quiser, nas reuniões da direcção do SEPLEU, não tendo, contudo, direito a voto;
- c) Proceder à convocação da assembleia geral;
- d) Conferir posse aos órgãos estatutários eleitos;
- e) Presidir e assegurar o bom funcionamento das sessões da assembleia geral e conduzir os respectivos trabalhos;
- f) Desempenhar todas as atribuições que lhe sejam cometidas nos termos dos estatutos;
- g) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- h) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão central ou de renúncia de um ou mais dos seus membros ou elementos.

2 — Compete aos vice-presidentes substituírem o presidente e coadjuvá-lo.

3 — Compete ao secretário:

- a) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário para o bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;
- b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos das convocatórias;
- c) Elaborar os projectos de acta e todo o expediente;
- d) Passar certidão das actas sempre que requerida.

## Artigo 28.º

### Organização da assembleia geral

A organização logística da assembleia geral é da competência da respectiva comissão organizadora, designada pela direcção do SEPLEU.

## SECÇÃO II

### Da direcção

## Artigo 29.º

### Composição, eleição e funcionamento da direcção

1 — A direcção do Sindicato é composta por 169 membros efectivos e 15 suplentes; é exercida colegialmente, sendo o primeiro da lista o presidente da direcção.

2 — Os membros da direcção são eleitos nos termos dos estatutos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SEPLEU.

3 — Na primeira reunião, sob proposta do presidente, serão designados, de entre os membros efectivos, dois vice-presidentes e um secretário.

4 — A direcção funciona através das seguintes comissões:

- a) Comissão executiva;
- b) Comissões regionais.

5 — Para efeitos do número anterior, na primeira reunião da direcção, sob proposta do seu presidente, serão designados de entre os seus membros efectivos:

- a) Para a comissão executiva — além do presidente da direcção, os membros que vierem a ser designados no n.º 3 do artigo 29.º dos estatutos;
- b) Para cada comissão regional — três membros efectivos, sendo um deles o comissário regional que a coordenará.

6 — Cada comissão regional coordenará uma delegação regional.

### Artigo 30.º

#### Reunião da direcção

1 — A direcção reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente as vezes que forem necessárias ao cumprimento das suas competências, sob proposta do seu presidente ou de pelo menos 10% dos seus membros efectivos.

2 — Os trabalhos da reunião da direcção serão iniciados pelo seu presidente que deve assegurar o bom e regular funcionamento dos mesmos.

3 — Cada dirigente presente tem direito a um voto.

4 — Nenhum dirigente poderá deixar de votar, sem prejuízo do direito de abstenção.

5 — As declarações de voto que os membros da direcção entendam fazer, processam-se por escrito e são apresentados à mesa a fim de constarem da acta.

6 — De acordo com os Estatutos do SEPLEU, as deliberações da direcção serão tomadas por maioria simples, excepto as que estão consignadas no capítulo XII dos mesmos.

7 — As comissões referidas no n.º 4 do artigo 29.º reunir-se-ão sempre que necessário.

### Artigo 31.º

#### Competências da direcção

1 — Compete à direcção:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Requerer a convocação da assembleia geral de acordo com os estatutos;

- c) Apresentar e submeter à aprovação da assembleia geral o relatório das actividades referentes ao exercício do mandato;
- d) Aprovar e submeter à aprovação final pela assembleia geral, o orçamento anual do sindicato e as contas de exercício até 31 de Março de cada ano, elaborados pela sua comissão executiva;
- e) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;
- f) Decretar greve;
- g) Aprovar o regulamento para o exercício do direito de tendência;
- h) Apreciar e aprovar a proposta de convenções colectivas de trabalho, ou da revisão, bem como dos protocolos que lhe sejam apresentados;
- i) Propor à assembleia geral a alteração dos estatutos;
- j) Marcar as datas das reuniões da assembleia geral.

2 — Compete às comissões referidas no n.º 4 do artigo 29.º dos estatutos:

#### I — Comissão executiva:

- a) Elaborar e apresentar à direcção, o orçamento anual do sindicato e as contas de exercício até 31 de Março de cada ano, nos termos estatutários;
- b) Fazer a gestão dos recursos humanos;
- c) Decidir da admissão e cancelamento da inscrição de sócio e apresentar à assembleia geral para ratificação, as propostas de admissão que obtenham parecer negativo;
- d) Prestar informação escrita aos associados acerca da actividade do SEPLEU;
- e) Elaborar e actualizar o inventário dos bens do SEPLEU;
- f) As deliberações da comissão executiva serão transmitidas à direcção.

#### II — Comissões regionais:

- a) Dinamizar a vida sindical da delegação regional respectiva, designadamente através da promoção dos delegados sindicais de base na difusão das informações sindicais;
- b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão de sócios da área da sua jurisdição;
- c) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro dos associados e delegados sindicais da região;
- d) Desempenhar todas as tarefas que nelas forem delegadas em conformidade com os estatutos;
- e) Gerir com eficiência os fundos postos à sua disposição pelo orçamento do SEPLEU e apresentar contas do exercício à direcção do SEPLEU, até 1 de Março de cada ano;
- f) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-los nos cinco dias subsequentes à direcção do SEPLEU;
- g) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais, ouvidos estes em reunião;
- h) Representar o SEPLEU quando tenham recebido mandato do presidente da direcção, em reuniões sindicais de âmbito regional.

## Artigo 32.º

### Competência do presidente da direcção

1 — Ao presidente da direcção compete:

- a) Coordenar as actividades do Sindicato;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos, nomeadamente, em juízo, perante entidades privadas, públicas ou administrativas, bem como nas organizações nacionais e internacionais;
- c) Despachar os assuntos de urgência;
- d) Convocar e coordenar as reuniões da direcção;
- e) Atribuir pelouros aos membros da direcção;
- f) Designar, nas suas faltas ou impedimentos, o seu substituto legal;
- g) Definir a execução da estratégia político-sindical, em conformidade com as deliberações dos órgãos estatutários competentes;
- h) Acompanhar as acções da sede nacional e delegações do sindicato;
- i) Usar do voto de qualidade em caso de empate nas votações.

2 — O presidente pode delegar as suas competências em qualquer outro membro da direcção.

## Artigo 33.º

### Responsabilidade dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelas decisões desta perante a assembleia geral, excepto se tiverem lavrado voto de discordância na respectiva reunião.

2 — O SEPLEU é representado em todos os actos pelo presidente da direcção, podendo este delegar essa competência em qualquer outro membro da direcção.

3 — O SEPLEU obriga-se em todos os actos e contratos com a assinatura do presidente da direcção.

4 — Para obrigar o SEPLEU em actos e contratos que envolvam responsabilidade financeira é necessária a assinatura conjunta do presidente da direcção e a de um dos membros designados no n.º 3 do artigo 29.º dos estatutos.

## SECÇÃO III

### Do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

## Artigo 34.º

### Composição e eleição

1 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é o órgão do SEPLEU que exerce em primeira instância o poder disciplinar e fiscalizador de contas do SEPLEU.

2 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é composto por:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Um secretário;
- d) Um vogal;
- e) Dois membros suplentes.

3 — O conselho disciplinar e fiscalizador de contas é eleito nos termos dos estatutos pela assembleia geral,

por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SEPLEU.

## Artigo 35.º

### Competência do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

Compete ao conselho disciplinar e fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do sindicato;
- b) Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos.

## Artigo 36.º

### Reuniões do conselho disciplinar e fiscalizador de contas

O conselho disciplinar e fiscalizador de contas reunirá sempre que convocado pelo seu presidente.

## CAPÍTULO VIII

### Da organização regional

## Artigo 37.º

### Organização regional Composição, eleição, competência e reunião das delegações regionais

1 — Cada delegação regional é composta por 53 membros efectivos e 7 suplentes.

2 — Os membros das delegações regionais são eleitos nos termos dos estatutos pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, em lista conjunta com os outros órgãos estatutários do SEPLEU.

3 — Compete a cada delegação regional:

- a) Propor e discutir com os sócios da área da região sobre a concretização do programa com que foram eleitos os corpos gerentes do SEPLEU, sob coordenação do membro da direcção designado para comissário regional da respectiva comissão regional da direcção;
- b) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do SEPLEU e os sócios da área da região, directamente e através dos delegados sindicais, sob coordenação do membro da direcção designado para comissário regional da respectiva comissão regional da direcção;
- c) Desempenhar todas as tarefas que neles forem delegadas pela respectiva comissão regional da direcção.

4 — As delegações regionais reúnem, sempre que necessário, por convocatória de 9 dos seus membros efectivos ou por convocatória do membro da direcção designado para comissário regional, da respectiva comissão regional da direcção.

5 — Para os efeitos dos números anteriores, são criadas as seguintes delegações regionais que correspondem aos seguintes distritos ou regiões:

- a) Delegação Regional do Aveiro, que compreende todo o distrito de Aveiro;
- b) Delegação Regional de Beja, que compreende todo o distrito de Beja;

- c) Delegação Regional de Braga, que compreende todo o distrito de Braga;
- d) Delegação Regional de Bragança, que compreende todo o distrito de Bragança;
- e) Delegação Regional de Castelo Branco, que compreende todo o distrito de Castelo Branco;
- f) Delegação Regional de Coimbra, que compreende todo o distrito de Coimbra;
- g) Delegação Regional de Évora, que compreende todo o distrito de Évora;
- h) Delegação Regional de Faro, que compreende todo o distrito de Faro;
- i) Delegação Regional da Guarda, que compreende todo o distrito da Guarda;
- j) Delegação Regional de Leiria, que compreende todo o distrito de Leiria;
- k) Delegação Regional de Lisboa, que compreende todo o distrito de Lisboa;
- l) Delegação Regional de Portalegre, que compreende todo o distrito de Portalegre;
- m) Delegação Regional do Porto, que compreende todo o distrito do Porto;
- n) Delegação Regional de Santarém, que compreende todo o distrito de Santarém;
- o) Delegação Regional de Setúbal, que compreende todo o distrito de Setúbal;
- p) Delegação Regional de Viana do Castelo, que compreende todo o distrito de Viana do Castelo;
- q) Delegação Regional de Vila Real, que compreende todo o distrito de Vila Real;
- r) Delegação Regional de Viseu, que compreende todo o distrito de Viseu;
- s) Delegação Regional dos Açores, que compreende a Região Autónoma dos Açores;
- t) Delegação Regional da Madeira, que compreende a Região Autónoma da Madeira;
- u) Delegação Regional das comunidades portuguesas no estrangeiro.

## CAPÍTULO IX

### SECÇÃO I

#### Dos órgãos de base

##### Artigo 38.º

###### Núcleo sindical

O núcleo sindical, constituído por todos os associados em pleno uso dos seus direitos, é o estabelecimento de educação ou ensino.

##### Artigo 39.º

###### Competências do núcleo sindical

O núcleo sindical é um órgão de base, competindo-lhe:

- a) Eleger e destituir o delegado sindical;
- b) Elaborar propostas e contrapropostas que sejam submetidas à apreciação da direcção do SEPLEU;
- c) Pronunciar-se sobre as questões sindicais na área do núcleo.

## SECÇÃO II

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 40.º

##### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são mandatários dos associados que os elegem na área da respectiva delegação regional e servem de elementos de ligação recíproca entre uns e outros.

#### Artigo 41.º

##### Condições de elegibilidade para delegado sindical

Só poderá ser eleito para delegado sindical o sócio do sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Exerça a sua actividade no local de trabalho cujos associados lhe competirá representar;
- b) Não faça parte da direcção do SEPLEU.

#### Artigo 42.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição do delegado sindical é efectuada no local de trabalho, por escrutínio directo e secreto de entre todos os sócios do SEPLEU do núcleo sindical no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Até cinco dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados à direcção com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3 — À direcção competirá, no prazo de 10 dias após a recepção do processo, comunicar ao delegado eleito a confirmação ou a contestação da eleição efectuada.

4 — A contestação é enviada para apreciação pelo conselho nacional, no caso de ter dado lugar a recurso apresentado pela maioria dos eleitores, no prazo de oito dias contados sobre a data em que foi recebida a notificação da respectiva contestação.

5 — Confirmada a eleição, a direcção oficiará o facto ao estabelecimento escolar onde o delegado exercer a sua actividade.

6 — O mandato do delegado sindical caducará de dois em dois anos, altura em que se procederá a nova eleição.

#### Artigo 43.º

##### Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, especialmente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os docentes que os elegeram e a direcção do sindicato, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;
- b) Dinamizar a actividade sindical dos docentes defendendo os princípios do sindicalismo livre e independente;

- c) Dar parecer aos órgãos do SEPLEU sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;
- d) Informar os docentes sobre a actividade sindical e distribuir informação impressa do SEPLEU;
- e) Cooperar com os órgãos estatutários do sindicato a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;
- f) Incentivar a participação activa dos docentes na vida sindical;
- g) Promover eleições de novos delegados no prazo de 15 dias, quando tenham cessado o mandato;
- h) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimento ou quando tenham renunciado ao cargo;
- i) Desempenhar com eficácia as atribuições que lhes sejam delegadas pela direcção do SEPLEU;
- j) Implementar junto das entidades dirigentes a dignificação e defesa do SEPLEU de acordo com a lei vigente.

#### Artigo 44.º

##### Destituição do delegado sindical

1 — O delegado sindical pode ser destituído, por escrutínio directo e secreto, em qualquer momento, pelos associados do núcleo sindical, caso deixe de merecer confiança da maioria destes.

2 — A destituição deverá ser, logo que possível, suprida por nova eleição e comunicada à direcção do SEPLEU, que oficiará o estabelecimento escolar.

3 — São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

- a) Não preencher as condições de elegibilidade;
- b) Ter sido transferido para outra escola ou núcleo;
- c) Ter pedido a demissão do cargo ou de sócio do SEPLEU.

## CAPÍTULO X

### Das eleições

#### Artigo 45.º

##### Eleição dos órgãos estatutários

1 — A eleição dos órgãos estatutários do SEPLEU é realizada pela assembleia geral, por escrutínio secreto, para um mandato de quatro anos, nos termos dos estatutos.

2 — Cada lista concorrerá a todos os órgãos sociais do SEPLEU e apresentará um programa de candidatura e um plano de acção.

3 — As listas serão apresentadas à comissão organizadora até oito dias antes da realização da assembleia geral.

4 — Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

5 — Após a eleição, o presidente da mesa da assembleia geral dará posse a todos os órgãos estatutários, os quais entrarão de imediato em funções.

6 — O colégio eleitoral é composto por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, que se tenham inscrito como sócios até 15 dias antes da data da marcação das eleições.

## CAPÍTULO XI

### SECÇÃO I

#### Do regime patrimonial e financeiro

#### Artigo 46.º

##### Da competência orçamental

Compete à direcção através da sua comissão executiva:

- a) Receber a quotização dos associados e demais receitas;
- b) Elaborar, apresentar e submeter à aprovação da assembleia geral, o orçamento anual e as contas de exercício do sindicato até 31 de Março de cada ano;
- c) Executar o orçamento.

#### Artigo 47.º

##### Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;
- b) Conterá verbas necessárias ao bom funcionamento do sindicato e sua representação aos níveis nacional, regional e local;
- c) Não poderão ser realizadas despesas que nele não estejam previstas.

2 — A direcção poderá apresentar à assembleia geral orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e votados por aquela.

3 — Se a assembleia geral não aprovar o orçamento, a direcção fará a gestão do SEPLEU subordinada ao princípio de que as despesas não poderão ser superiores às receitas.

#### Artigo 48.º

##### Receitas e despesas do SEPLEU

1 — Constituem receitas do SEPLEU:

- a) As quotas dos sócios;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Receitas provenientes dos serviços prestados;
- d) Contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência do Sindicato;



- e) Subsídios recebidos de quaisquer entidades para apoio às actividades promovidas pelo Sindicato;
- f) Outras receitas.

2 — As despesas do SEPLEU serão resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, estritamente efectuadas no respeito pelos seus princípios e objectivos.

## SECÇÃO II

### Artigo 49.º

#### Dos fundos e saldo do exercício

O SEPLEU terá os seguintes fundos:

- a) Fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício e a situações imprevistas, que não poderá ser inferior a 25 % do saldo do exercício;
- b) Fundo de solidariedade social;
- c) Podem ser criados outros fundos sob proposta da direcção e por deliberação favorável da assembleia geral.

### Artigo 50.º

#### Aplicação dos saldos

As contas do exercício, elaboradas pela comissão executiva da direcção e aprovadas pela direcção, a apresentar à assembleia geral com o parecer do conselho disciplinar e fiscalizador de contas, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos objectivos do SEPLEU.

## CAPÍTULO XII

### Da fusão ou dissolução do SEPLEU

#### Artigo 51.º

##### Fusão

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a fusão do SEPLEU terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A deliberação carecerá do voto favorável de três quartos dos membros da assembleia geral.

#### Artigo 52.º

##### Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do SEPLEU terá de ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A proposta da dissolução definirá objectivamente os termos em que esta se processará, não podendo, em caso algum, os bens do SEPLEU serem atribuídos aos sócios.

3 — A deliberação carecerá do voto favorável de três quartos dos membros da assembleia geral.

## CAPÍTULO XIII

### Da revisão dos estatutos

#### Artigo 53.º

##### Revisão dos estatutos

1 — A alteração, total ou parcial, dos estatutos do SEPLEU é da competência da assembleia geral.

2 — As propostas de alteração devem ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral e só poderão ser discutidas e votadas em reunião convocada para o efeito.

3 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a revisão dos estatutos deverá ser publicada com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — As deliberações da alteração total ou parcial dos estatutos são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

## CAPÍTULO XIV

### Direito de tendência e disposições gerais

#### Artigo 54.º

##### Direito de tendência

É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos dos números seguintes:

- 1) O SEPLEU reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical, da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes;
- 2) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos;
- 3) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado;
- 4) Para os efeitos do disposto nos números anteriores, os associados poderão agrupar-se formalmente em tendência de acordo com o regulamento aprovado pela assembleia geral.

#### Artigo 55.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Registados em 26 de Outubro de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 135/2006, a fl. 95 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### SNAQ — Sind. Nacional de Quadros Técnicos — Eleição em 12 de Julho de 2006 para o mandato de 2006-2009.

#### Direcção

##### Membros efectivos:

Arsénio Carvalho Facas, presidente, bilhete de identidade n.º 2601059, de 20 de Novembro de 2001, do arquivo de Lisboa.  
 António Branco Angelino, vice-presidente, bilhete de identidade n.º 6589342, de 19 de Fevereiro de 2003, do arquivo de Lisboa.  
 Emílio Ernesto Garrido de Almeida Campos, tesoureiro, bilhete de identidade n.º 3980297, de 26 de Março de 2001, do arquivo de Lisboa.

Catarina Sofia Rodrigues Cardoso, vogal, bilhete de identidade n.º 9717453, de 12 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Carlos Jorge dos Santos Marques, vogal, bilhete de identidade n.º 2356654, de 25 de Maio de 2005, do arquivo de Lisboa.

##### Membros suplentes:

António Manuel Pereira Dâmaso, vogal, bilhete de identidade n.º 8067393, de 25 de Outubro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Elvira Maria Oliveira Neves Pedroso, vogal, bilhete de identidade n.º 6426125, de 7 de Julho de 2005, do arquivo de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 20 de Outubro de 2006.

### SEPLEU — Sind. dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades — Eleição em 30 de Setembro de 2006 para mandato de quatro anos

#### Direcção

Nomes	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo de identificação
Pedro Nunes Ladeira Gil (presidente)	4441669	9-7-2002	Lisboa.
Adelaide Margarida Ferreira Pereira Gameiro	9595420	20-4-2004	Santarém.
Aida Maria Leite Faria	7400642	22-3-2004	Santarém.
Álvaro António Teixeira Silva	7874512	27-12-99	Braga.
Álvaro José Ferreira Cruz	10054826	20-9-2001	Braga.
Ana Catarina Carvalho Pessoa Amorim Silva	10173653	19-4-2001	Santarém.
Ana Cristina Cunha Alhais Diogo	16012217	11-10-2002	Vila Real.
Ana Isabel Pires Jacinto Fidalgo Cavalheiro	9274444	15-6-2004	Castelo Branco.
Ana Lúcia Pereira Costa	9068958	17-10-2000	Bragança.
Ana Mafalda Cardoso Pinheiro Gonçalves	8774249	15-2-2004	Santarém.
Ana Mafalda d'Ávila Pereira Godinho	6473295	15-2-2001	Lisboa.
Ana Maria Leal Oliveira Durão	6060177	16-1-2003	Lisboa.
Ana Maria Silva Matos Neves Calvário	9864709	29-6-2001	Lisboa.
Ana Natália Dionísio Lopes Reis	8404869	11-5-2005	Aveiro.
Ana Paula Fonseca Rocha	7452903	28-2-2001	Lisboa.
Ana Paula Freitas Moreira	9866533	5-4-2004	Lisboa.
Ana Teresa Almeida Henriques	4912074	29-5-98	Lisboa.
Anabela Ferreira Silva Manteigueiro Conceição	4446948	10-9-2002	Lisboa.
Anabela Magro Pereira Balsas	7016933	21-4-2004	Lisboa.
Anselmo Florêncio Jorge	11033450	3-2-2004	Lisboa.
António Alberto Mendes Ventura Lagarto	8083618	31-1-2000	Portalegre.
António Augusto Jesus Sousa	1946972	7-3-2006	Porto.
António Jorge Domingues Palma Simões	10099265	8-8-2002	Lisboa.
António Manuel Godinho Pereira Monteiro	9620149	27-1-2004	Lisboa.
Arlindo Lucas Cruz Lopes	6777657	11-10-2002	Lisboa.
Artur Jorge Simões Pinto	10891863	29-9-2004	Viana do Castelo.
Augusto Nunes Sousa	9549425	14-12-99	Portalegre.
Cândido Augusto Pires Zoio	10370453	6-12-2000	Bragança.
Carla Alexandra Mendes Vieira	11053372	10-11-2003	Lisboa.
Carla Cristina Duarte Ferreira Oliveira	7826032	8-5-2001	Lisboa.
Carla Manuela Henriques Roque Nunes	10117509	28-12-2004	Castelo Branco.
Carla Maria Pires Rodrigues	7940348	4-4-2002	Santarém.

Nomes	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo de identificação
Carlos Alberto Marreiros Lourenço Graça	5178537	15-12-2003	Lisboa.
Carlos Alberto Pereira	8464574	11-6-2001	Porto.
Carlos Alberto Sequeira Silvestre	7124425	12-6-2003	Bragança.
Carlos Manuel Silva Pinto	10575798	23-4-2003	Porto.
Catarina Isabel Santos Marques	11129042	15-10-2002	Santarém.
Célia Maria Sousa Vieira Cruz	9136662	15-4-2005	Santarém.
Cidália Martins Pinto	10828635	4-7-2003	Santarém.
Cláudia Isabel Mendes Pereira Botelho	10832201	12-2-2004	Lisboa.
Cláudia Pinto Alves Costa	10904436	28-8-2003	Lisboa.
Cristina Maria Onofre Prazeres	8451412	17-5-2004	Lisboa.
Cristina Paula Dias Teixeira	6939253	13-2-2002	Lisboa.
Daniel Romeu Marques Pinto	10264675	1-2-2001	Évora.
Delfina Maria Marques Mendonça	6282582	12-3-2004	Santarém.
Deolinda Rodrigues Correia Figueiredo	6566943	4-5-2001	Lisboa.
Dina Carmo Jesus Patrocínio Godinho	9593205	28-10-99	Santarém.
Dora Cristina Magalhães Mota	10389457	12-1-2005	Lisboa.
Dora Isabel Salinas Fonseca Plaza	10788892	19-4-2004	Lisboa.
Eduardo Castro Fernandes	9925278	20-1-2003	Lisboa.
Elisa Fátima Caldeira Moreno Sá	7327293	4-7-2001	Bragança.
Elisabete Jesus Lopes Sobral	7765099	8-2-2001	Lisboa.
Elisabeth Gouveia Neto	11949369	7-2-2001	Lisboa.
Ercila Belém Oliveira Costa Mala	10396633	19-11-2001	Funchal.
Fernanda Maria Conceição Ferreira Patrício Serra	8548522	11-6-2003	Guarda.
Fernanda Maria Marques Silva Semião	10112557	27-10-2004	Santarém.
Fernanda Maria Nunes Rodrigues	9713062	22-10-2003	Lisboa.
Fernando Manuel Nabeiro Veríssimo	6073395	22-11-2000	Portalegre.
Filomena Fátima Vidreiro Costa Rodrigues	9325556	9-9-99	Guarda.
Francisco António Borges Baptista	10478565	2-5-2001	Porto.
Francisco João Carapinha Caeiro	10581912	16-9-2003	Lisboa.
Georgina Maria Santos Pereira Henriques	9826074	19-5-2003	Santarém.
Gonçalo Nuno Seabra Gonçalves	10971291	26-2-2003	Lisboa.
Graciete Conceição Domingues Ferreira	9919351	7-3-2005	Santarém.
Helena Conceição Ferreira Freitas	8488063	30-5-2003	Braga.
Isabel Alexandra Zambujal Duarte Gomes	8424525	31-5-2002	Lisboa.
Isabel Maria Cadete Branco	5069215	1-6-2004	Lisboa.
Isabel Maria Carreira Santos Gaspar	7493940	3-1-2000	Lisboa.
Isabel Maria Dias Marques Ferreira	10634753	13-8-2002	Castelo Branco.
Isabel Maria Farto Barrento Charneco	5201179	12-4-2000	Lisboa.
Isaul Nicola Borges Henriques	10147740	20-9-2002	Santarém.
João António Martins Teles Costa	10534416	26-9-2005	Coimbra.
João Manuel Carvalho Taveira Pinto	628587	7-9-2000	Portalegre.
João Miguel Silva Morgado	10033975	29-10-2001	Aveiro.
João Pedro Andrade Silva Cruz	10343710	3-6-2003	Lisboa.
Joaquim Carlos Fonseca Ramalho Pina	8045893	23-3-2005	Guarda.
Joaquim José Silva Amaral Montez	5081102	3-11-99	Santarém.
Joaquim Manuel Oliveira Pires	4306834	9-7-2003	Lisboa.
Jorge Isidro Ferreira Bretes Henriques	8438367	6-10-2004	Lisboa.
Jorge Manuel Marques	9770468	19-7-2000	Lisboa.
Jorge Manuel Oliveira Ramos Francisco	10816004	23-5-2005	Lisboa.
Jorge Manuel Silva Guerreiro Nunes Rosário	10288660	12-11-2006	Lisboa.
Jorge Pedro Santos Pais	9634479	3-1-2003	Lisboa.
José António Carmo Fernandes	3006062	18-12-95	Lisboa.
José Augusto Teixeira Rocha	6402457	12-9-2002	Aveiro.
José Miguel Pinheiro Oliveira	9834551	21-9-2000	Lisboa.
José Rafael Alves Sebastião	6512023	8-4-2004	Castelo Branco.
Lara Manuel Ribeiro Pontes Bacelar Alves	10718934	20-6-2002	Porto.
Leonel José Santos Pires	11285471	9-9-2004	Viseu.
Lúcia Vitoria Matos Bento Santos Braz	6212953	11-2-2004	Portalegre.
Lucília Amélia Moreira Silva Lage	11541259	20-12-2002	Vila Real.
Luís Manuel Dias Carvalho Grilo	10496049	14-7-2003	Portalegre.
Luís Miguel Carronda Martins Ribeiro	9894117	2-2-2005	Castelo Branco.
Luís Miguel Oliveira Pires Cabral	10367164	20-6-2001	Bragança.
Luís Miguel Pereira Braguês	10340955	9-10-2001	Viseu.
Manuel António Alinho Venes	2332626	28-11-96	Beja.
Manuel António Guedes Costa	10793920	26-7-2004	Lisboa.
Marco António Ramos Santos	11095555	27-8-99	Guarda.
Marco Filipe Mota Ramos	10770656	22-8-2002	Lisboa.
Marco Paulo Santos Calaça	9506352	18-4-2002	Portalegre.
Margarida Isabel Gomes Aguiar Eloy Godinho	10314912	5-11-2003	Santarém.
Maria Adélia Ribeiro Branco	6588404	3-8-2000	Leiria.
Maria Alice Martins Pires	4179133	20-3-2002	Santarém.
Maria Ana Neves Luís Martins	6637785	20-5-2003	Lisboa.
Maria Antónia Costa Gonçalves	7785916	24-5-2002	Coimbra.
Maria Clara Sá Couto	7948803	8-3-2000	Viana do Castelo.
Maria Conceição Saraiva Santos Figueiredo	6076377	16-10-2003	Guarda.
Maria Dulce Fraga Vieira Ferreira Suspiro	84422531	9-1-2003	Santarém.

Nomes	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo de identificação
Maria Fátima Jacinto Palma	6827127	17-11-2003	Beja.
Maria Filomena Carvalho Freire	4322146	6-11-2002	Lisboa.
Maria Filomena Pedro Martins Lima	7511858	30-10-2001	Lisboa.
Maria Graça Anjos Oliveira	10608991	11-4-2002	Guarda.
Maria Guilhermina Corujo Curto	5492353	11-4-2002	Lisboa.
Maria Helena Gonçalves Rodrigues	7654873	15-7-2002	Bragança.
Maria Isabel Pereira Sousa Morais	6603028	27-8-99	Braga.
Maria João Cunha Gonçalves	4714459	19-8-98	Évora.
Maria José Gil Pinheiro Marta	7397848	1-2-2002	Guarda.
Maria La-Salette Ferreira Castro	6258845	27-6-2002	Vila Real.
Maria Madalena Oliveira Cruz	4423660	3-3-2003	Lisboa.
Maria Manuela Sousa Paiva	7759882	10-4-2000	Santarém.
Maria Margarida Mendes Rosado	7864649	29-1-2001	Santarém.
Maria Ofélia Trovão Vilela	9324667	28-10-2003	Porto.
Maria Palmira d'Assunção Franco Gomes Carvalho	4728986	18-2-99	Lisboa.
Maria Paula Pires Patrício Franco Cruz	6007998	27-11-2003	Lisboa.
Maria Relíquias Caetano Melgaz Contente	6081447	30-9-2002	Beja.
Maria Rita Teixeira Pereira	8192950	26-2-2003	Bragança.
Maria Rosário Ribeiro Ferreira	4000493	20-4-2001	Lisboa.
Maria Teresa Gascão Nunes Pereira Nina	4237793	27-4-2001	Lisboa.
Marta Isabel Pereira Gomes Soares Costa	10637503	1-3-2006	Aveiro.
Marta Regina Dias Almeida	10841543	29-4-2003	Lisboa.
Miguel José Graça Morais Esteves	10737513	29-4-2003	Porto.
Mónica Ancede Aroso	6655183	23-4-2004	Porto.
Mónica Salomé Marques Sousa	10060183	2-5-2000	Lisboa.
Nair Freitas Ribeiro Ferreira	9341363	11-5-2005	Lisboa.
Natália Maria Rei Fumega	11392052	31-5-2001	Braga.
Natália Pica Amante Pereira	6095981	11-2-2000	Beja.
Neide Maria Santos Gil Bernardo	5537493	15-4-2002	Lisboa.
Norberto Fernando Magalhães Macena Carvalho	10744693	5-11-2003	Lisboa.
Nuno Domingos Garrido Nunes Sousa	10469128	6-10-2003	Vila Real.
Paula Cristina Pereira Horta	8444474	28-9-2001	Lisboa.
Paulo Luís Jorge Lopes	8570522	25-3-2003	Lisboa.
Pedro Filipe Santos Alves	9916631	7-1-2006	Viseu.
Pedro Nelson Campos Silva Oliveira	6054836	12-9-2003	Viseu.
Rafael António Silva Pereira	10849943	21-4-2003	Lisboa.
Regina Monteiro Sousa Susano	10790103	12-4-2004	Leiria.
Rui Batista Ferreira Pereira	9054980	15-12-2003	Bragança.
Rui Jorge Figueiredo Costa	9597367	10-10-2001	Lisboa.
Rui Jorge Pereira Barroso	10591623	7-6-2002	Braga.
Rui Nelson Garcia Cardoso Salvado	7886577	28-3-2005	Lisboa.
Sandra Cristina Ferreira Santos	10727660	20-11-2003	Lisboa.
Sandra Margarida Ferreira Quaresma	10117491	22-9-2000	Lisboa.
Sandra Maria Fernandes Pinto Cardoso Sousa	8577643	16-4-2004	Braga.
Sandrine Araújo	13126603	28-4-2004	Bragança.
Sara Isabel Fontes Matos Seixas Almeida	10275804	14-10-2005	Santarém.
Sara Sandra Silva Cipriano Capela Monte	8486178	15-1-2002	Lisboa.
Sebastião Claudino Saraiva Salsinha	6093546	28-9-99	Évora.
Sérgio Domingos Cunha Gama Ribeiro	10671754	17-11-2003	Porto.
Sérgio Manuel Matos Candeias	11138263	10-11-2003	Lisboa.
Sónia Cristina Mendes Pereira Botelho	9873941	3-2-2004	Lisboa.
Sónia Sofia Silva Ferreira Souto	10739389	25-2-2002	Lisboa.
Susana Margarida Henriques Costa Ferreira	9586691	20-2-2002	Santarém.
Susana Raquel Ferreira Coutinho	10962065	17-10-2003	Lisboa.
Susana Santos Braz	8401253	11-10-2001	Lisboa.
Tânia Filipa Tavares Correia	12002313	21-2-2002	Lisboa.
Teresa Joaquina Moiteiro Silva Ramos	4483431	26-2-2003	Santarém.
Teresa Maria Oliveira Marques Rodrigues	5564905	12-1-2004	Faro.
Vicente José Simões Pereira Costa	8029419	11-12-2003	Portalegre.
Vítor Manuel Marques Oliveira	4473610	9-2-2001	Lisboa.
Vítor Manuel Santos Marques Espinhaço	9149276	18-12-2000	Guarda.
Suplentes:			
Ana Sofia Dolores Marques Pereira	10294949	28-8-2003	Portalegre.
Ana Sofia Jesus Narciso	10146175	26-6-2003	Lisboa.
Antónia Teresa Moniz Maia	4912965	5-11-2001	Lisboa.
António Rodrigues Gaspar	8412955	4-9-2002	Lisboa.
Cristina Maria Freire Borges Mendes Martins	8132573	17-5-2005	Lisboa.
Dina Helena Mendes Silva	10074649	14-1-2005	Coimbra.
Emanuel Sousa Bandeira	10896446	13-10-2003	Leiria.
Emília Cristina Pinto Santos Bento Silva	10414641	10-9-2004	Santarém.
Helena Isabel Ramusga Balsinha Nunes	9575831	22-2-2005	Lisboa.
Idílio Costa Loureiro	10477820	29-1-2002	Viseu.
Patrícia Isabel Antunes Afonso Baptista Silva	10276400	1-7-2004	Castelo Branco.

Nomes	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo de identificação
Paulo Jorge Maçana Padrão .....	10411113	4-6-2002	Guarda.
Rui Miguel Mocho Galego .....	10800234	16-2-2004	Évora.
Sara Cristina Simões Costa .....	11159526	2-10-2003	Lisboa.
Suzi Paula Rodrigues Rocha Pires .....	8130862	19-4-2005	Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 26 de Outubro de 2006.

### III — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

...

### III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da TRANSTEJO Transportes Tejo, S. A. — Alteração**

Alteração dos estatutos aprovada em 3 de Outubro de 2006.

#### Artigo 1.º

##### **Âmbito**

Os presentes estatutos abrangem toda a actividade económica e produtiva da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A.

#### Artigo 2.º

##### **Colectivo de trabalhadores**

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

2 — Como membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático da sua intervenção na vida da empresa.

3 — Nos termos previstos nos lugares próprios destes estatutos, o exercício de certos direitos pelos trabalhadores individualmente considerados poderá ser condicionado pela exigência de decurso de um mínimo de duração do respectivo contrato de trabalho com a empresa.

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

#### Artigo 3.º

##### **Direitos dos trabalhadores enquanto membros do colectivo**

1 — Eleger e ser eleito para a CT.

2 — Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos.

3 — Reclamar perante a CT dos actos considerados lesivos aos seus interesses e aos da empresa.

4 — Recorrer para a assembleia geral de todas as infracções aos estatutos, ou de quaisquer actos da CT que julgar irregulares.

5 — Examinar e fiscalizar toda a correspondência, emitir pareceres e aconselhar a CT ou qualquer dos seus membros sobre a conduta a prosseguir.

6 — Participar activamente na vida da CT, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral e votando as moções propostas que entender convenientes.

#### Artigo 4.º

##### **Órgãos do colectivo de trabalhadores**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores (AGT);
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### Artigo 5.º

##### **Assembleia geral de trabalhadores**

1 — A assembleia geral de trabalhadores é constituída por todos os trabalhadores da empresa.

2 — Entende-se por trabalhador permanente da empresa o que prestar a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

#### Artigo 6.º

##### **Competência da assembleia geral**

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, de acordo com os presentes estatutos;
- c) Nomear uma comissão provisória, até à eleição de nova CT;
- d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 3.º

## Artigo 7.º

### Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A assembleia geral pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes da empresa mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;
- c) A convocação da assembleia geral além da indicação da ordem de trabalhos deverá indicar igualmente o dia, hora e local da realização.

## Artigo 8.º

### Prazos para a convocação

1 — A assembleia geral de trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de não existir, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da assembleia geral no prazo de 15 dias contados da data da recepção do requerimento.

3 — Deverá ser remetida uma cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

## Artigo 9.º

### Reuniões da assembleia de trabalhadores

A assembleia geral de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por ano, para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) A assembleia geral de trabalhadores reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 8.º (convocatória).

## Artigo 10.º

### Assembleia geral de trabalhadores de emergência

1 — A assembleia geral de trabalhadores reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

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

3 — A definição da natureza urgente da assembleia geral de trabalhadores bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

## Artigo 11.º

### Funcionamento da assembleia geral de trabalhadores

1 — Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores permanentes da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da CT e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

2 — Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT;
- b) Aprovação de moções de desconfiança a qualquer órgão estatutário da empresa.

3 — As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela CT.

## Artigo 12.º

### Plenários sectoriais

Poderão realizar-se plenários sectoriais, que deliberarão sobre assuntos de interesse específico para o sector.

## Artigo 13.º

### Sistemas de votação em assembleia geral

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é secreto nas votações para a eleição e destituição da CT, bem como no caso de alteração dos estatutos.

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

5 — As votações e as alterações aos estatutos ficam sujeitas ao formalismo estabelecido na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e do regulamento eleitoral anexo a estes estatutos.

## Artigo 14.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral de trabalhadores as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros.

2 — A CT ou a assembleia geral de trabalhadores podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

### Comissão de trabalhadores

## Artigo 15.º

### Natureza da CT

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

2 — A CT exerce em nome próprio a competência e os direitos referidos no número anterior.

3 — A CT é eleita nos termos da Lei n.º 35/2004, do regulamento eleitoral e dos presentes estatutos.

4 — Os membros da CT respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes for confiado.

5 — Estão isentos desta responsabilidade os membros da CT que não estiverem presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte e após a leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada.

### **Atribuições, competências e deveres da CT**

#### **Artigo 16.º**

##### **Competência e objectivos da CT**

A CT 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 organização das actividades produtivas da empresa e reestruturação de serviços, sempre que essa reorganização e reestruturação tenha lugar;
  - e) A participação na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o sector dos transportes, bem como a participação nos respectivos órgãos de planificação sectoriais e regionais, directamente ou através de uma eventual comissão coordenadora;
  - f) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
  - g) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- 2) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente:
  - 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 face aos seus direitos e deveres;
  - c) Exigindo da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa;
- 3) Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector dos transportes, através da respectiva comissão coordenadora,

visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora;

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

#### **Artigo 17.º**

##### **Consulta à assembleia geral de trabalhadores**

Sem prejuízo da competência da comissão de trabalhadores, a assembleia geral pode pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento ou suspensão de carreiras ou linhas de produção;
- c) Alterações nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- d) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- e) Apreciar os orçamentos e planos da empresa e respectivas alterações.

#### **Artigo 18.º**

##### **Controlo de gestão**

1 — O controlo de gestão consiste no controlo colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais dos órgãos de gestão e sobre a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa previstas na Constituição da República.

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

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

4 — Os órgãos de gestão da empresa estão proibidos por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

#### **Artigo 19.º**

##### **Direitos instrumentais**

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

#### **Artigo 20.º**

##### **Reuniões com os órgãos estatutários da empresa**

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



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

3 — A CT tem o direito de reunir sempre que o entenda necessário com os restantes órgãos estatutários, mediante citação ao respectivo presidente.

4 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta elaborada pela empresa e assinada por todos os presentes.

## Artigo 21.º

### Direito à informação

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

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

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

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

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

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao órgão de gestão.

6 — Nos termos da lei, o órgão de gestão deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 22.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

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

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Celebração de acordos de saneamento económico-financeiro;
- c) Cancelamento ou suspensão temporária de carreiras;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa;
- i) Encerramento de estabelecimento ou de linhas de exploração;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Elaboração dos regulamentos internos da empresa;
- o) Tratamento de dados biométricos;
- p) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para a vigilância a distância no local de trabalho.

2 — O parecer solicitado é dirigido à CT, por escrito, pelo órgão de gestão.

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

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria; nos casos referidos na alínea n) o prazo é de cinco dias.

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

6 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 355.º da Lei n.º 35/2004, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

## Artigo 23.º

### Exercício do controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

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

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto do órgão de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao sector dos transportes;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas, tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida do trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos contrários à lei e aos estatutos da empresa;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 24.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos

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

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos do acordo de empresa e da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pelo órgão de gestão sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação (Decreto-Lei n.º 874/76);
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 22.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 23.º;
- f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 25.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT participa na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa, designando um elemento para o respectivo órgão de gestão do grupo desportivo e de acção cultural dos trabalhadores da TRANSTEJO.

#### Artigo 26.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 27.º

##### Outros direitos

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

#### Garantia e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 28.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e no horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

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

#### Artigo 29.º

##### Reuniões na empresa

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

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

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

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

### Artigo 30.º

#### Acção da CT no interior da empresa

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

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

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

### Artigo 31.º

#### Direitos de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em locais adequados para o efeito postos à sua disposição pelo órgão de gestão.

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

### Artigo 32.º

#### Direito a instalações adequadas e meios materiais

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

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

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

### Artigo 33.º

#### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições nos termos do AE, do seguinte crédito de horas, salvo acordo mais favorável:

Comissão de trabalhadores — quarenta horas por mês;

Comissões coordenadoras — cinquenta horas por mês.

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

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos traba-

lhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

### Artigo 34.º

#### Falta de representantes dos trabalhadores

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

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

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

### Artigo 35.º

#### Autonomia e independência da CT

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

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

3 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) As receitas provenientes da realização de quaisquer campanhas ou iniciativas para angariação de fundos.

### Artigo 36.º

#### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

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

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

### Artigo 37.º

#### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de o trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 55.º e 56.º

da Constituição, com o AE, a lei e outras normas aplicáveis sobre as CT e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas nos artigos 33.º e 34.º da LC (Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969) e, se a sanção constitui no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na lei dos despedimentos (artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho).

#### Artigo 38.º

##### Protecção legal

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

#### Artigo 39.º

##### Despedimentos de representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Artigo 40.º

##### Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

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

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

#### Artigo 41.º

##### Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no

artigo 39.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a controlo judicial nos termos do artigo 39.º

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

#### Artigo 42.º

##### Capacidade judiciária

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

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

3 — Qualquer dos seus membros devidamente credenciados pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 52.º

#### Artigo 43.º

##### Tratamento mais favorável

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

#### Artigo 44.º

##### Natureza das normas estatutárias

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

#### Artigo 45.º

##### Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT localiza-se no terminal fluvial do Terreiro do Paço.

## Artigo 46.º

### Composição da CT

1 — Nos termos do artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, a CT é composta por cinco membros, sendo um de cada um dos seguintes sectores:

Sector do convés;  
Sector de máquinas;  
Sector técnico;  
Sector das estações;  
Sector da área administrativa.

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

3 — Se a substituição for global, a AGT elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização de um novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

4 — No caso de haver duas ou mais listas a eleição far-se-á de acordo com o regulamento eleitoral pela média mais alta de Hondt.

5 — O mandato da CT é de quatro anos, nos termos do artigo 343.º da Lei n.º 35/2004, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

6 — As listas concorrentes poderão eleger o máximo de cinco suplentes de acordo com o n.º 1 deste artigo.

7 — Os elementos suplentes só são abrangidos pelos direitos e deveres consignados na lei e nestes estatutos se vierem a fazer parte da CT.

## Artigo 47.º

### Reuniões da CT

As reuniões da CT serão ordinárias e extraordinárias.

1 — A CT reúne ordinariamente quinzenalmente.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos ponderosos que as justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos;
- c) Pode também reunir de emergência sempre que convocada pelo coordenador ou pelo secretariado.

## Artigo 48.º

### Convocatória das reuniões

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

## Artigo 49.º

### Prazo de convocatória

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

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas, pelo menos, com cinco dias de antecedência.

3 — A convocatória para as reuniões de emergência não está sujeita a quaisquer prazos ou formalidades.

## Artigo 50.º

### Deliberações da CT

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

2 — Nos casos em que da votação resulte empate, a votação será repetida e se o empate persistir após três votações, o coordenador, ou quem o substitua, terá voto de qualidade na 4.ª votação.

## Artigo 51.º

### Delegações de poderes entre membros da CT

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 15.º, é lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

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

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

## Artigo 52.º

### Poderes para obrigar a CT

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

## Artigo 53.º

### Coordenação da comissão de trabalhadores

1 — A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros e por um secretariado composto por dois membros que executarão as deliberações da comissão.

2 — A eleição do coordenador e do secretariado far-se-á por voto secreto, em listas de entre os elementos que compõem a CT.

3 — O coordenador e o secretariado são eleitos na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

## Artigo 54.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o elemento da comissão que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2 — A sua substituição far-se-á por iniciativa da CT e deve recair no elemento da lista a que pertencia o membro a substituir ou nos seus suplentes.

## Artigo 55.º

### Coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores da região de Lisboa (CIL).

3 — Por deliberação da assembleia geral poderá a CT vir a fazer parte de outras coordenadoras.

## Artigo 56.º

### Entrada em exercício

Nos termos do artigo 342.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a CT entra em exercício no 5.º dia posterior à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição e depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 57.º

### Tomada de posse

É dada posse à CT nos termos do artigo anterior pela comissão eleitoral, podendo assistir ao acto os trabalhadores da TRANSTEJO.

## Artigo 58.º

### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

## Artigo 59.º

### Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

1 — O regulamento eleitoral é o constante do anexo dos presentes estatutos.

2 — As regras constantes do regulamento eleitoral aplicam-se com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

## ANEXO

### Regulamento eleitoral

## Artigo 1.º

### Capacidade eleitoral

1 — Os estatutos e as listas concorrentes à CT da TRANSTEJO — Transportes Tejo, S. A., são aprovados por votação dos trabalhadores permanentes, convocada nos termos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

2 — Consideram-se trabalhadores permanentes aqueles que prestam trabalho na empresa por força de um contrato de trabalho com ela celebrado.

3 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral com a lista por ordem alfabética, aos trabalhadores que procedam à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória.

## Artigo 2.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é secreto e directo.

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

3 — É permitido também o voto por correspondência por conveniência de serviço aos trabalhadores que prestem serviços nos terminais fluviais do Seixal, Montijo, Porto Brandão, Trafaria e Estaleiros.

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

## Artigo 3.º

### Valor dos votos

1 — Considera-se aprovado o projecto de estatutos ou listas concorrentes à CT que recolher o maior número de votos expressamente válidos.

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

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

- No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando hajam dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a um projecto que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitido;
- No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

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

## Artigo 4.º

### Candidaturas

1 — Podem apresentar projectos de estatutos à votação ou listas candidatas à CT:

- a) Um número mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes;
- b) A CT em funções acompanhada pelo número mínimo de trabalhadores previstos na alínea anterior.

2 — Os projectos ou listas candidatas para a CT são apresentados até 15 dias antes da data marcada para a votação à comissão eleitoral, que dispõe de um dia, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3 — A apresentação do projecto de estatutos ou listas candidatas à CT consiste na sua entrega à comissão eleitoral, nos termos do número anterior, acompanhada de uma declaração subscrita por todos os proponentes, devidamente identificados pelo nome e categoria profissional.

Nenhum trabalhador poderá subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4 — A comissão eleitoral, ao receber o projecto ou lista de candidatura, entrega aos representantes um recibo com a data e a hora em que a apresentação teve lugar, regista essa mesma data e hora no original recebido e atribui nesse mesmo momento uma letra no respectivo projecto ou lista candidata, que funcionará como sigla.

5 — A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

6 — Cada grupo de proponentes tem o direito de fiscalizar no acto da apresentação toda a documentação recebida pela entidade designada no n.º 2 para os efeitos deste artigo.

7 — A apresentação do projecto deve ser rejeitada em declaração escrita e assinada pela entidade designada no n.º 2 e imediatamente entregue por ela aos representantes quando se verificarem alguns dos seguintes fundamentos:

- a) Inobservância do disposto no n.º 1 deste artigo;
- b) Falta ou irregularidade insuperável da declaração prevista no n.º 3 deste artigo.

8 — As irregularidades que os projectos ou listas candidatas apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo de dois dias a contar da data da notificação pela comissão eleitoral.

9 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades com o disposto nos estatutos são rejeitadas definitivamente pela comissão eleitoral, que notificará os proponentes com indicação dos fundamentos dessa deliberação.

## Artigo 5.º

### Publicidade e campanha eleitoral

1 — Os projectos de estatutos ou listas concorrentes à CT, validamente apresentados, são afixados com a antecedência mínima de 10 dias em relação à data marcada para a votação em todos os locais em que funcionarão mesas de voto e nos locais usuais de afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, a fim de assegurar a respectiva divulgação.

2 — É encargo de cada grupo de proponentes assegurar a divulgação do respectivo projecto de estatutos ou lista de candidatura pelos trabalhadores.

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

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

## Artigo 6.º

### Boletins de voto

1 — As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e sigla adoptada por cada lista candidata.

2 — A letra de cada lista ou projecto de estatutos corresponderá à ordem da sua apresentação, e a sigla não poderá exceder sete palavras no máximo.

3 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos nos termos do n.º 1 do artigo 334.º da Lei n.º 35/2004; o boletim de voto terá forma rectangular e será em papel liso, sem marca, não transparente, nem sinais exteriores.

4 — Na linha correspondente a cada projecto ou lista concorrente à CT figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do votante.

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

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

## Artigo 7.º

### Locais e horários da votação

1 — As votações realizam-se nos locais previstos no artigo 8.º

2 — A votação tem lugar em dia e hora a indicar pela comissão eleitoral.

3 — Sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, os trabalhadores têm o direito de voto durante o seu horário de trabalho, dispondo para tanto do tempo necessário e suficiente, que contará, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

4 — A votação realiza-se em todos os locais referidos no n.º 1, no mesmo dia, e idêntico formalismo segundo as normas do presente regulamento.

#### Artigo 8.º

##### Localização das mesas de voto

1 — Há as seguintes mesas de voto:

- a) Terminal fluvial do Terreiro do Paço;
- b) Terminal fluvial do Cais do Sodré;
- c) Terminal fluvial de Belém;
- d) Terminal fluvial de Cacilhas;
- e) Instalações das Direcções de Exploração/Manutenção em Cacilhas.

2 — Nos casos em que sejam feitas assembleias ou plenários centralizados a votação será feita no respectivo local.

#### Artigo 9.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral, observando os seguintes critérios:

- a) Membros da CT;
- b) Delegados sindicais;
- c) Trabalhadores designados para o efeito.

2 — Os trabalhadores designados escolhem entre si o presidente e os vogais.

3 — Cada grupo de proponentes de um projecto de estatutos ou lista concorrente à CT tem o direito de designar um representante, que, como delegado do grupo, acompanha e fiscaliza toda as operações do acto de votação.

4 — Desta designação será dado conhecimento à comissão eleitoral até oito dias antes da votação.

#### Artigo 10.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto de votação.

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

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

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

5 — O registo de presenças conterà um termo de abertura e um termo de encerramento com indicação do

número total de páginas e será assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados referidos no n.º 3 do artigo anterior, pode fazer circular a urna de voto pela área que lhe esteja atribuída a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em primeiro lugar.

#### Artigo 11.º

##### Votação por correspondência

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

2 — A remessa é feita por envelope fechado e enviado com a indicação do nome do remetente, dirigido à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberto, devendo o voto ser introduzido na urna, descarregado o nome do votante e registado em acta o voto por correspondência.

#### Artigo 12.º

##### Abertura das urnas e apuramento dos resultados

1 — A abertura das urnas e o apuramento têm lugar nos horários previstos na convocatória para cada uma das mesas, sendo o apuramento final feito após a abertura de todas as urnas.

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

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior será afixada junto do respectivo local de votação.

4 — O apuramento global e a proclamação dos estatutos aprovados ou listas concorrentes à CT são feitos com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 1.

#### Artigo 13.º

##### Constituição da comissão eleitoral

1 — Até 30 dias antes do final do mandato da CT cessante, será constituída a comissão eleitoral (CE) prevista nos presentes estatutos.

2 — A CE é constituída por três membros da CT, eleitos por esta, integrando também, a partir do acto de apresentação das candidaturas, um representante indicado por cada lista candidata.

3 — Na falta da CE constituída nos termos dos estatutos, a mesma passa a ser constituída por um representante de cada uma das listas candidatas e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.



4 — Revelando-se que os membros da CE formam um número par, será nomeado mais um elemento de comum acordo das listas candidatas.

5 — O presidente da CE será eleito de entre os elementos que a compõem.

6 — Nas decisões que a CE for chamada a tomar, cada membro disporá de um voto e funcionará o sistema de maioria simples.

7 — Publicados os resultados da votação, a CE cessa o seu mandato após conferir a posse à CT eleita.

#### Artigo 14.º

##### Competências da comissão eleitoral

Compete à CE:

- a) Convocar e dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreciar e julgar as reclamações;
- 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 membros da comissão de trabalhadores eleita.

#### Artigo 15.º

##### Processo eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência de 20 dias sobre a respectiva data, pela CE constituída nos termos dos estatutos ou na sua falta por o mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação, devendo ser afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, devendo ser remetida ao órgão de gestão da empresa cópia da convocatória, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, na mesma data em que for tornada pública.

#### Artigo 16.º

##### Publicação dos resultados

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação, será afixado nos locais onde funcionaram as mesas de voto um exemplar dos estatutos aprovados e a lista da CT eleita, bem como uma cópia da acta de apuramento global dos resultados da votação.

2 — A CE providenciará para que um exemplar dos estatutos aprovados e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* seja distribuído, com a brevidade possível, a cada trabalhador da empresa, com o que contará com a colaboração da CT.

3 — Dentro do prazo referido no n.º 1 será enviado o processo concluído ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, para registo e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Será enviada cópia da acta de apuramento global da votação ao órgão de gestão da empresa.

4 — O direito de impugnação da votação poderá ser exercido por qualquer trabalhador nos termos da lei.

#### Artigo 17.º

##### Regulamento eleitoral

O presente regulamento é afixado na data da convocatória da votação nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e em todos os locais onde funcionarão mesas de voto.

#### Artigo 18.º

##### Resolução de casos omissos e recursos

A resolução dos casos não previstos neste regulamento será da competência da CE, cabendo recurso para a assembleia geral de trabalhadores convocada nos termos do artigo 7.º dos estatutos se, por violação destes e da lei, tais casos tiverem influência no resultado da eleição.

Registados em 20 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 134, a fl. 108 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da SN Seixal Siderurgia Nacional, S. A.

Estatutos aprovados em 9 de Outubro de 2006.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa SN — Seixal Siderurgia Nacional, S. A., com sede na Aldeia de Paio Pires, no exercício dos direitos que a Constituição da República e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

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

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores (CT), na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

##### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CT.

#### Artigo 3.º

##### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

#### Artigo 4.º

##### Competências do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

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

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

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

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

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

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberar sobre a destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

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

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

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

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

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

## Comissão de Trabalhadores

### Artigo 12.º

#### Natureza da CT

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

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

### Artigo 13.º

#### Competências da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

### Artigo 14.º

#### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

### Artigo 15.º

#### Deveres da CT

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

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, na direcção, no controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos traba-

lhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, na organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para a organização dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

### Artigo 16.º

#### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

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

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

### Artigo 17.º

#### Direitos instrumentais

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

### Artigo 18.º

#### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

## Artigo 19.º

### Direito de informação

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

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

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

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

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 20.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

- e) Definição e organização dos horários de trabalho a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança do local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção por escrito em que for solicitado se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

## Artigo 21.º

### Controlo de gestão

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

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Processos de reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT e a comissão coordenadora têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## Artigo 23.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

## Artigo 24.º

### Gestão de serviços sociais

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

## Artigo 25.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da CT

## Artigo 26.º

### Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

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

## Artigo 27.º

### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

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

## Artigo 28.º

### Acção da CT no interior da empresa

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

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

## Artigo 29.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

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

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 30.º

### Direito a instalações adequadas

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

## Artigo 31.º

### Direito a meios materiais e técnicos

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

## Artigo 32.º

### Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a vinte e cinco horas mensais.

2 — Desde que acordado com a administração da empresa, terá um elemento a tempo inteiro, a indicar pela maioria dos seus membros, sem prejuízo do disposto no número anterior quanto ao crédito de horas dos restantes membros.

## Artigo 33.º

### Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos membros da CT no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas a que se refere o número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 34.º

### Autonomia e independência da CT

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

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

## Artigo 35.º

### Solidariedade de classe

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

## Artigo 36.º

### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

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

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

## Artigo 37.º

### Protecção legal

Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores,

em especial o previsto nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## Artigo 38.º

### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela sua área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

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

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

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

### Composição, organização e funcionamento da CT

## Artigo 39.º

### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

## Artigo 40.º

### Composição

1 — A CT é composta por cinco efectivos e cinco suplentes, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores à data das eleições.

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

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe da organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

## Artigo 41.º

### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

## Artigo 42.º

### Perda de mandato

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

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

### Artigo 43.º

#### Delegação de poderes entre membros da CT

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

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

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

### Artigo 44.º

#### Poderes para obrigar a CT

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

### Artigo 45.º

#### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é dirigida por um coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

### Artigo 46.º

#### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) Seja requerida por, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

### Artigo 47.º

#### Comissões coordenadoras

A CT adere à comissão coordenadora da cintura industrial de Setúbal.

#### Disposições gerais e transitórias

### Artigo 48.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral que se junta.

#### Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

### Artigo 49.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores com contrato com a empresa.

### Artigo 50.º

#### Princípios gerais do voto

1 — O voto é directo e secreto.

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

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

### Artigo 51.º

#### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

### Artigo 52.º

#### Comissão eleitoral

A comissão eleitoral (CE) é constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente.

### Artigo 53.º

#### Competências da comissão eleitoral

Compete ainda à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
- c) Designar os locais em que haverá mesa de voto e respectivos horários;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais e elaboração da respectiva acta;
- e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- f) Apreciar e julgar as reclamações;
- g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas.

### Artigo 54.º

#### Convocatória

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

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

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

4 — Uma cópia da convocatória é entregue em mão, com protocolo, pela entidade convocante, ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública.

## Artigo 55.º

### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar à entidade convocante, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da convocatória, listagem contendo o nome de todos os trabalhadores da empresa à data da convocação do acto eleitoral, agrupados por estabelecimento se for caso disso, que irá funcionar como caderno eleitoral.

2 — O caderno eleitoral deverá ser afixado na empresa, logo após a sua recepção.

## Artigo 56.º

### Candidaturas

1 — Podem concorrer à eleição da CT listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, inscritos nos cadernos eleitorais; no caso de listas candidatas à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10% dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

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

3 — As listas de candidatura são apresentadas à CE até 10 dias antes da data do acto eleitoral.

4 — As listas de candidatura devem ser acompanhadas de declaração de aceitação de candidatura e do abaixo-assinado a que se refere o n.º 1 deste artigo.

5 — A CE entrega aos apresentantes de cada lista um recibo, com data e hora da sua apresentação.

6 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

## Artigo 57.º

### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas que sejam apresentadas fora de prazo ou que não estejam acompanhadas da documentação a que se refere o artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de recepção para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — Para correcção de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de quarenta e oito horas para a sua rectificação.

## Artigo 58.º

### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, declaração de aceitação das candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída pela CE por ordem cronológica da sua apresentação, com início na letra «A».

## Artigo 59.º

### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que no dia da votação não haja propaganda.

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

## Artigo 60.º

### Local e horário da votação

1 — As urnas de voto são colocadas em locais a definir pela CE, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina trinta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo período normal de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5 — Os trabalhadores deslocados poderão exercer o seu direito de voto por correspondência.

## Artigo 61.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas pela CE, sendo um dos seus membros presidente.

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

## Artigo 62.º

### Boletins de voto

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

2 — Em cada boletim são impressos os lemas das candidaturas submetidas a sufrágio e a respectiva letra atribuída.

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

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação se inicie dentro do horário previsto.



5 — A CE entrega, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 63.º

##### Acto eleitoral

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

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, só podendo voltar a ser aberta no final do acto eleitoral.

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

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio, contendo um termo de abertura e um termo de encerramento, com todas as páginas numeradas e rubricadas pelos membros da mesa, com a indicação do número total de votantes e é assinado no final pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

5 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento, se tal for necessário, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 64.º

##### Votação por correspondência

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

2 — O votante, depois de assinalar a sua intenção no boletim de voto, dobra-o em quatro, introduzindo-o num envelope branco, que, depois de fechado, será introduzido noutro envelope, igualmente fechado, remetido por correio registado, ou entregue em mão, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberto.

3 — Depois de terem votado os membros da mesa do local onde funcione a CE, um dos vogais regista o nome do trabalhador no registo de presenças, com a menção «voto por correspondência», retira os envelopes brancos contendo os votos e entrega-os ao presidente da mesa, que procederá à sua abertura, introduzindo os votos na urna.

#### Artigo 65.º

##### Valor dos votos

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

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

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

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

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

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 64.º

#### Artigo 66.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto, é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

2 — Uma cópia da acta é afixada junto do respectivo local de votação.

3 — O apuramento global é realizado pela CE, com base nas actas de todas as mesas de voto.

4 — Após o apuramento global a CE proclama os eleitos.

#### Artigo 67.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação teve lugar.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo de votantes.

3 — A CT inicia a sua actividade depois da publicação dos estatutos e ou dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 68.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras constantes no presente regulamento eleitoral.

#### Artigo 69.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes no presente regulamento eleitoral aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 23 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 135, a fl. 108 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

...

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Soplaril Portugal — Ind. de Transformação e Venda de Suportes Flexíveis para Embalagem, L.<sup>da</sup> — Eleição em 6 de Setembro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006.**

Efectivo:

Marisa Silva Fernandes, trabalhadora n.º 204.

Suplente:

Carla Alexandra Neves Fontes, trabalhadora n.º 136.

Registados em 25 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 67, a fl. 11 do livro n.º 1.

**NOVADELTA — Comércio e Ind. de Cafés, S. A. — Eleição em 25 de Setembro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006.**

Efectivos:

João Manuel Assenhas Azinhais, bilhete de identidade n.º 07627239.  
João António Valente da Rosa, bilhete de identidade n.º 02323012.  
João Carlos Magalhães Carrilho, bilhete de identidade n.º 07849280.  
Maria José Nunes Sarrato, bilhete de identidade n.º 07423526.

Suplentes:

Francisco A. Cordeiro Paralta, bilhete de identidade n.º 10136093.  
Nuno Miguel Durão Travassos, bilhete de identidade n.º 141797632.  
Maria Helena Laureano Muacho, bilhete de identidade n.º 09316706.  
Luís Manuel Oliveira Silveirinha, bilhete de identidade n.º 6981979.

Registados em 25 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 68, a fl. 11 do livro n.º 1.

**PSA Sines — Terminais de Contentores, S. A. — Eleição em 18 de Setembro de 2006, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de Junho de 2006.**

Efectivos:

Gonçalo Nuno Fidelis Porta Nova, bilhete de identidade n.º 11328967, de 5 de Setembro de 2001, do arquivo de Lisboa.  
Frederico Alves Silva Macedo João, bilhete de identidade n.º 11100356, de 16 de Novembro de 2001, do arquivo de Lisboa

Suplentes:

Rui Pedro Castelo Branco Canatário Serafim, bilhete de identidade n.º 10090864, de 23 de Abril de 1999, do arquivo de Lisboa.  
Hugo Jorge Mateus Pereira, bilhete de identidade n.º 10264658, de 29 de Julho de 2003, do arquivo de Lisboa.

Registados em 24 de Outubro de 2006, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 66, a fl. 10 do livro n.º 1.

