

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 39

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 10,08

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 69	N.º 39	P. 3271-3430	22-OUTUBRO-2002
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	3275
Organizações do trabalho .....	3385
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua ..... 3275

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- PE das alterações dos CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros e entre a mesma associação patronal e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros ..... 3275
- PE das alterações dos CCT para a indústria hortifrutícola ..... 3276
- PE da alteração salarial do CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro ..... 3277
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária ..... 3277
- PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 3278
- PE das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura) ..... 3278
- PE das alterações dos CCT entre a ACOPE — Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços ..... 3279
- PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleiros do Dist. de Braga e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza ..... 3280
- Aviso para PE das alterações dos CCT para o sector das adegas cooperativas ..... 3280
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas) ..... 3281

- Aviso para PE das alterações do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros ..... 3281
- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços ..... 3281

**Convenções colectivas de trabalho:**

- CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros ..... 3282
- CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal ..... 3321
- CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 3351
- CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras ..... 3381
- AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial ..... 3383
- Acordo de adesão entre a Assoc. de Beneficiários do Alvor e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ao ACT entre a Assoc. de Beneficiários do Mira e outras e o referido sindicato ..... 3384
- CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação ..... 3384
- CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras — Rectificação ..... 3384

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

- Sind. Nacional do Pessoal da Saúde — SNPS — Constituição ..... 3385
- Sind. Nacional da Administração Pública, Central, Regional e Local — SINACEL — Alteração ..... 3394
- Sind. da Ind. e Comércio Petrolífero — SICOP — Alteração ..... 3404

**II — Corpos gerentes:**

- Sind. Nacional do Pessoal da Saúde — SNPS ..... 3404
- Sind. Nacional da Administração Pública, Central, Regional e Local — SINACEL ..... 3405
- Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares — SINTICAVS — Rectificação ..... 3405

**Associações patronais:**

**I — Estatutos:**

- APEMI — Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária — Alteração ..... 3406

**II — Corpos gerentes:**

- Assoc. Nacional do Ramo Automóvel ..... 3416

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

— Instituto Nacional da Aviação Civil — INAC ..... 3417

### II — Identificação:

— Instituto Nacional da Aviação Civil — INAC ..... 3429

— SOCIGALVA — Sociedade Portuguesa de Galvanização, L.<sup>da</sup> ..... 3429

— Sociedade de Transportes Colectivos do Porto — Substituição ..... 3429

— Johnson Controls Portalegre ..... 3429



### SIGLAS

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

### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.<sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua**

A empresa EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.<sup>da</sup>, com sede em Porto Salvo, Edifício 1, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, autorização para laborar continuamente na execução da empreitada da câmara de alargamento do túnel ferroviário da Lapa (estação da Trindade), sita no Porto, na Rua do Alferes Malheiro.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do contrato colectivo de trabalho para a indústria da construção civil e obras públicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2000.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, uma vez que se trata de uma obra de carácter subterrâneo, existindo a necessidade de trabalhar de forma contínua; assim, imediatamente após as tarefas inerentes à escavação, devido ao carácter aleatório da natureza da rocha, por ter de proceder-se aos trabalhos de escoramento dos tectos dos túneis, sob pena de os mesmos desabarem.

A empresa já requereu autorização para laboração contínua noutras obras, tendo as mesmas sido autorizadas.

Os trabalhadores envolvidos declararam, por escrito, a sua concordância com o regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando:

- 1) Que não existe comissão de trabalhadores constituída na empresa;
- 2) Que os trabalhadores adstritos àquele regime deram o seu consentimento;
- 3) Que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável não veda o regime pretendido; e
- 4) Que se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 26.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa EPOS — Empresa Portuguesa de Obras Subterrâneas, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente na empreitada da execução da câmara de alargamento do túnel ferroviário da Lapa (estação da Trindade), sita no Porto, na Rua do Alferes Malheiro.

Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Habitação e da Segurança Social e do Trabalho, 26 de Setembro de 2002. — O Secretário de Estado das Obras Públicas, *José Luís Campos Vieira de Castro*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*.

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **PE das alterações dos CCT entre a Assoc. das Ind. de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sind. da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros e entre a mesma associação patronal e a Feder. Nacional dos Sind. da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros.**

Os contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário

de Portugal e outras e, respectivamente, o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros, recentemente publicados, abrangem as relações de trabalho entre as entidades patronais e os trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de

trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, à qual não foi deduzida oposição por parte de interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros e entre a mesma associação patronal e a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2002, e 30, de 15 de Agosto de 2002, são estendidas, no território do continente:

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Julho de 2002, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais de igual valor com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 7 de Outubro de 2002. — Pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*, Secretário de Estado do Trabalho.

### **PE das alterações dos CCT para a indústria hortifrutícola**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares

(Divisão de Hortifruticulturas) e a FESHAT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

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

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Divisão de Hortifruticulturas) e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, entre a mesma associação patronal e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e entre a mesma associação patronal e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19, 21 e 24, de 22 de Maio, 8 de Junho e 29 de Junho de 2002, são estendidas no território do continente:

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

2 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as disposições das convenções que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Maio de 2002, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais de igual valor com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 7 de Outubro de 2002. — Pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*, Secretário de Estado do Trabalho.

### **PE da alteração salarial do CCT entre a AICC — Assoc. Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro.**

A alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, recentemente publicada, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que a outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção (indústria da torre-

- facção) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos a partir de 1 de Junho de 2002, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais de igual valor com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 7 de Outubro de 2002. — Pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*, Secretário de Estado do Trabalho.

### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, oportunamente publicadas, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2002, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre

a Associação dos Industriais de Prótese e o Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2002, são estendidas, no território do continente:

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Março de 2002, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até oito prestações mensais de igual valor com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 7 de Outubro de 2002. — Pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*, Secretário de Estado do Trabalho.

#### **PE das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

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

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31,

de 22 de Agosto de 2002, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais de Guarda-Sóis e Acessórios e a FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, são estendidas, no território do continente:

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Agosto de 2002, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais de igual valor com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 7 de Outubro de 2002. — Pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*, Secretário de Estado do Trabalho.

#### **PE das alterações dos CCT entre a GROQUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEP-CES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura).**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a

FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, oportunamente publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho, na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções.

A restrição do âmbito geográfico da presente extensão deve-se à existência de regulamentação colectiva específica para as zonas do Norte e Centro do País.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2002, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros e entre a mesma associação patronal a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, respectivamente publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio, e 20, de 29 de Maio, ambos de 2002, são estendidas:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal prossigam a actividade económica regulada nas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que no continente prossigam a actividade económica regulada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Maio de 2002, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até seis prestações mensais de igual valor com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 7 de Outubro de 2002. — Pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*, Secretário de Estado do Trabalho.

#### **PE das alterações dos CCT entre a ACOPE — Assoc. dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sind. Democrático das Pescas e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços.**

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções.

Tendo em atenção que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACOPE — Associação dos Comerciantes de Pescado e o SINDEPESCAS — Sindicato Democrático das Pescas e outros e entre a mesma associação patronal e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, respectivamente publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 15 e 25, de 22 de Abril e de 8 de Julho de 2002, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica regu-

- lada e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais subscritoras.

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

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 2002, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais de igual valor com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 7 de Outubro de 2002. — Pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*, Secretário de Estado do Trabalho.

#### **PE da alteração salarial do CCT entre a Assoc. dos Barbeiros e Cabeleireiros do Dist. de Braga e o SINDPAB — Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza.**

A alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Distrito de Braga e o SINDPAB — Sindicato dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza, oportunamente publicada, abrange as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações que a outorgaram.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2002, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Barbeiros e Cabeleireiros do Distrito de Braga e o SINDPAB — Sindicato dos Pro-

fissionais do Penteadado, Arte e Beleza, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2002, são estendidas, no distrito de Braga:

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

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

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 2002, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até sete prestações mensais de igual valor com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria.

Ministério da Segurança Social e do Trabalho, 7 de Outubro de 2002. — Pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho, *Luís Miguel Pais Antunes*, Secretário de Estado do Trabalho.

#### **Aviso para PE das alterações dos CCT para o sector das adegas cooperativas**

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ASCOOP — Associação das Adegas Cooperativas do Centro e Sul de Portugal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras e entre a mesma associação patronal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 dos citados preceito e diploma, tornará as convenções extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções (adegas cooperativas, cooperativas vinícolas com secção vitivinícola e uniões) e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria a emitir produzirão efeitos a partir de 1 de Junho de 2002.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a GRO-QUIFAR — Assoc. de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás (serviços de desinfecção/aplicação de pesticidas).**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações do CCT mencionado em título e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

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

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 2002.

**Aviso para PE das alterações do CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

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

emissão de uma portaria de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho mencionado em epígrafe, nesta data publicado.

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

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

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produz efeitos a partir de 1 de Outubro de 2002.

**Aviso para PE das alterações dos CCT entre a Assoc. Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV — Sind. Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual e entre a mesma associação patronal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.**

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério a extensão das alterações dos CCT mencionados em título e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16 e 30, respectivamente de 29 de Abril e 15 de Agosto, ambos de 2002.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal na redacção do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas, no território do continente:

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

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Agosto de 2002.

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## **CCT entre a ANIMEE — Assoc. Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito**

O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico e, por outra parte, os trabalhadores sindicalizados nas sindicatos outorgantes que prestam serviço naquelas empresas.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência e denúncia**

1 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão ou alteração apresentado por uma das partes.

2 — A denúncia deverá ser apresentada à outra parte com a antecedência mínima de 60 dias do termo do período de vigência. A proposta de texto a negociar pode ser apresentada até 60 dias após a denúncia.

3 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto do contrato colectivo de trabalho, continuarão reger-se por este contrato.

4 — Em qualquer altura da vigência do presente contrato podem as partes contratantes introduzir-lhe, por mútuo acordo, alterações que julguem convenientes.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão e carreiras profissionais**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Designações e categorias profissionais**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente integrados numa das categorias do anexo n.º 1.

2 — A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal, devendo esta dar conhecimento escrito ao órgão sindical da empresa, e terá de corresponder à função desempenhada pelo trabalhador.

3 — Para os efeitos previstas nesta cláusula, são relevantes os seguintes conceitos:

Categoria profissional — o conjunto de funções equivalentes exercidas com carácter de perma-

nência de forma exclusiva ou predominante e que exigem qualificação e conhecimentos específicos;

Função — o conjunto de operações ou tarefas correspondentes a determinada actividade;

Nível — o posicionamento da categoria no enquadramento final.

Princípio de polivalência — o objecto do contrato de trabalho abrange as actividades para as quais o trabalhador está qualificado e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem ao posto de trabalho, ainda que não compreendidas na definição da inerente categoria.

4 — Sempre que o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na definição da respectiva categoria.

5 — O desempenho temporário de funções integráveis em categoria superior confere direito a um abono de montante equivalente à diferença entre o nível remuneratório que o trabalhador tem e o correspondente à respectiva categoria enquanto durar a desempenho.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Condições gerais de admissão**

1 — Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão idade superior a 15 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Nas profissões cujo exercício esteja legalmente dependente da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição desse título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 358/84, de 13 de Novembro.

3 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições necessárias para as funções a desempenhar, sendo dada ao trabalhador, aprovado ou não, cópia do resultado de exame médico, sem prejuízo do sigilo profissional.

4 — No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual devem constar a data de admissão, a classificação profissional, a remuneração e o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares.

Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

5 — No preenchimento de vagas no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores ao serviço, a fim

de proporcionar a sua promoção ou melhoria das suas condições de trabalho.

6:

- a) A entidade patronal dará a conhecer aos trabalhadores a abertura de vagas a preencher, para os efeitos do número anterior;
- b) A pedido do trabalhador ao serviço da empresa que haja sido preterido por admissão de trabalhador estranho no preenchimento de vaga a que tenha concorrido, a empresa informá-lo-á dos motivos da decisão tomada.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão

1 — Quando qualquer trabalhador transita de uma empresa para outra associada, contar-se-á também, para todos efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

2 — A entidade patronal que admitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato individual de trabalho por tempo indeterminado tenha sido rescindido anteriormente fica obrigada a contar o período de trabalho anterior à rescisão.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições de preferência na admissão

1 — No preenchimento de vagas que ocorram, as empresas deverão dar preferência, em igualdade de condições, até ao limite de 1% dos seus quadros permanentes, a candidatos diminuídos físicos.

2 — Em actividades compatíveis com desvalorizações físicas ou psíquicas, as empresas deverão dar prioridade a sinistrados com incapacidade permanente resultante de acidente ao seu serviço, para isso devendo cumprir o estabelecido no artigo 62.º do Decreto n.º 360/71, de 21 de Agosto.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso na carreira profissional

1 — A carreira profissional e a forma de acesso dos trabalhadores dos diversos grupos profissionais indicadas no anexo I é a constante do anexo II.

2 — Aos trabalhadores que ainda não tenham atingido o nível de profissional nas várias designações que lhes competem, conforme a respectiva categoria, será considerado para preenchimento do tempo de estágio ou prática o tempo de serviço prestado em outras entidades patronais, desde que comprovado por documento

idóneo entregue à nova entidade patronal antes do momento de admissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Estágio experimental para promoção

1 — Os trabalhadores de qualquer grupo profissional poderão prestar, a título experimental, serviço durante um período não superior a 120 dias em qualquer profissão do seu ou de outro grupo profissional que corresponda a uma promoção.

2 — Este estágio visa a promoção o trabalhador findo o período por que foi estabelecido. A sua interrupção antes do termo não confere ao trabalhador o direito à promoção.

3 — No caso de não vir a ocupar a função a título definitivo, regressará às suas funções anteriores.

4 — Findo o período de estágio, com efectiva prestação de serviço e aproveitamento, o trabalhador terá direito a ser promovido definitivamente, contando-se, para efeito de antiguidade na nova profissão, o tempo de estágio.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Relação nominal

Nos termos do Decreto-Lei n.º 332/93, de 25 de Setembro, as empresas obrigam-se a elaborar e a remeter aos sindicatos, independentemente das restantes entidades, os mapas do quadro de pessoal ao seu serviço por eles abrangidos.

### CAPÍTULO III

#### Deveres e direitos das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente, instalando os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, saúde e segurança no trabalho;
- c) Passar aos trabalhadores, quando da cessação dos respectivos contratos, certificados donde constem a data admissão e de cessação e o cargo ou cargos que o trabalhador desempenhou; passar também ao trabalhador, a seu pedido, os certificados e declarações necessários para fins oficiais, em impressos próprios. Os certificados previstos nesta alínea poderão conter outras menções, desde que expressamente solicitadas;
- d) Tratar com correcção e dignidade os trabalhadores, especialmente quando tiver de lhes fazer alguma observação ou admoestação;
- e) Exigir que os trabalhadores investidos em funções de chefia tratem com correcção os seus inferiores hierárquicos;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador sem o seu acordo para serviços que não sejam compatíveis com a sua categoria profissional;

- g) Prestar às associações outorgantes todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre o cumprimento do presente contrato;
- h) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;
- i) Facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;
- j) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;
- l) Cumprir legislação sobre a cobertura de riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- m) Informar regularmente os trabalhadores sobre a situação das empresas;
- n) Facultar ao trabalhador e ao seu representante legal, quando o acompanhe, a consulta de elementos do respectivo processo individual que a empresa esteja legalmente obrigada a possuir;
- o) Ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores sempre que tal se justifique;
- p) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Contribuir, na medida das suas possibilidades, para o aumento de rendimento da unidade de produção em que estejam inseridos, designadamente comparando ao trabalho com pontualidade e assiduidade e realizando as suas tarefas com zelo e competência;
- b) Guardar segredo profissional, não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a empresa e não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, sem prejuízo dos legítimos direitos dos trabalhadores;
- c) Executar o seu trabalho segundo as normas técnicas de ética profissional e cumprir as determinações da entidade patronal ou seus representantes no que respeita à organização e execução de trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrários aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento do material, ferramentas e equipamentos que lhes sejam confiados;
- e) Usar de respeito e justiça em todos os actos inerentes ao exercício das suas funções profissionais;
- f) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos subordinados e usar de verdade, isenção e espírito de justiça nas informações que devem prestar a respeito dos seus subordinados;
- g) Cumprir as disposições deste contrato;

- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos e garantias, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
  - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
  - c) :
    - 1) Sem prejuízo do disposto a seguir, diminuir a retribuição ou modificar, sem o acordo do trabalhador, as suas condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;
    - 2) Não se considera diminuição de retribuição a suspensão das prestações complementares das remunerações de base cuja atribuição esteja condicionada a pressupostos que entretanto deixem de verificar-se;
  - d) Retirar ao trabalhador qualquer direito ou garantia por este adquirida;
  - e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo expressa concordância deste precedida de parecer do sindicato respectivo;
  - f) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo nos casos de arranques, reparações e paragens técnicas das instalações em relação aos trabalhos realizados na instalação onde o trabalhador normalmente presta serviço;
  - g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
  - h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
  - j) Opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal.
- Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, directamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é

dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspecção de trabalho;

- l) Exigir aos técnicos de serviço social o exercício de qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os outros trabalhadores;
- m) Exercer pressão sobre os técnicos de serviço social para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup> e nas alíneas do número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito às indemnizações fixadas no capítulo respectivo.

3 — A mesma conduta da entidade patronal constitui violação das leis do trabalho, sendo, como tal, punida.

4 — Nos termos do artigo 57.º da Constituição, é garantido aos trabalhadores o direito à greve, que será exercido conforme a legislação em vigor.

5 — A participação dos trabalhadores em greves suspende o contrato de trabalho.

6 — Nos termos do artigo 57.º da Constituição em vigor, é proibido o *lock-out*.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho e transferência de local de trabalho

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Local de trabalho e transferência

1 — Local de trabalho é a sede, delegação, estaleiro, estabelecimento ou complexo fabril em que, ou a partir donde, o trabalhador, com carácter fixo ou predominante, exerce a sua actividade.

2 — Sempre que o local de trabalho, determinado nos termos do número anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua actividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito ao pagamento, em termos a acordar com a entidade patronal, das despesas com transporte, alimentação e alojamento directamente impostos pelo exercício dessa actividade.

3 — Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho que seja tendente a modificar, com carácter definitivo, o local de trabalho.

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Transferência colectiva de local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode, salvo estipulação escrita em contrário, transferir o trabalhador para novo local de trabalho, se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A entidade patronal suportará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, as quais serão processadas em recibo separado, podendo as partes acordar outra forma de compensação.

3 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Transferências individuais de local de trabalho

1 — Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal.

2 — A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, donde constem os termos e condições da transferência.

3 — A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

#### SECÇÃO II

##### Deslocações em serviço

###### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Deslocações em serviço — Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 2.

2 — As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para os Açores, Madeira, Macau e estrangeiro.

3 — O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração parcial ou total do tempo de viagem dentro desse horário.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos do ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras

situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

5 — Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro da gasolina super sem chumbo que vigorar. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá à entidade patronal.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.

2 — As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho, definido nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 2.

3 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2 — São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Um subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, no mínimo 0,8% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau v) por cada dia completo de deslocação;
- c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, ao nível da empresa, com os trabalhadores;
- d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;
- e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, e entre o local de alojamento e o local e trabalho, quando se justificarem;

- f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de deslocação;
- g) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

3 — O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene e comodidade.

5 — Sem prejuízo do cumprimento do horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deslocações para os Açores e Madeira, Macau e estrangeiro

1 — As grandes deslocações para as Regiões Autónomas, Macau e estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;
- d) Subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, no mínimo 2% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau v) por cada dia completo de deslocação;
- e) Uma licença suplementar com retribuição de dois dias úteis por cada 30 dias seguidos ou 60 interpolados de deslocação.

2 — O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3 — Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a 15 dias terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o primeiro-escriturário (grau v), por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Outros direitos e deveres dos trabalhadores em caso de grandes deslocações

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade patronal, não só contra os riscos de acidentes de trabalho como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15%. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a 100 vezes a remuneração mensal esta-

belecionada na tabela para o primeiro-escriturário (grau v) em caso de morte ou incapacidade total.

2:

- a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela segurança social serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada;
- b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito aos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico e resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessária ou for decidida pela entidade patronal;
- c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3 — As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.

4:

- a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações;
- b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:  
30 dias para os deslocados no continente;  
6 meses para os deslocados nos Açores e na Madeira;  
12 meses para os deslocados em Macau ou no estrangeiro;
- c) Nos casos de grande deslocação fora do continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação durante as férias e licenças que não venha a gozar na sua residência habitual;
- d) Nos casos de grande deslocação no continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pela gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado;
- e) Em qualquer dos casos, o tempo de viagem não será contado nas férias desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela entidade patronal.

5 — As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6 — As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7 — A entidade patronal pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual nos casos de falecimento do cônjuge ou de pessoa com quem o trabalhador viva maritalmente, filhos adoptados ou em fase de adopção e pais, e participação em 50% das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada das respectivas situação e condições pelos trabalhadores.

### SECÇÃO III

#### Horário de trabalho

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Princípios gerais

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário.

2 — Compete à entidade patronal o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais, devendo contudo ser sempre ouvido o órgão sindical da empresa.

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais de trabalho efectivo, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, nos serviços que laborem com um só turno. São excluídas todas as interrupções de actividade que impliquem a paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.

§ único. Com o acordo da maioria dos trabalhadores envolvidos, o período de trabalho efectivo poderá ser fixado noutros dias, alterando-se os dias de descanso obrigatório e complementar.

2 — Da aplicação do número anterior não poderão resultar acréscimos de tempo de trabalho efectivo, nas empresas que pratiquem horários semanais de menor duração.

3 — Em alternativa, poderão ser fixadas as correspondentes horas anuais, deduzidas as férias e os feriados em dia útil.

4 — Sem prejuízo do disposto nas artigos seguintes, o período normal de trabalho diário efectivo é de oito horas, competindo à entidade empregadora organizar os horários de trabalho.

5 — O período de trabalho será interrompido para refeição e descanso por intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho. Com o acordo dos trabalhadores em

causa, o intervalo de descanso poderá ser reduzido até ao mínimo de trinta minutos.

6 — Para os trabalhadores que exclusivamente prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento, o período normal de trabalho efectivo não poderá exceder dez horas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1 — Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.

2 — No caso de exceder seis horas, deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder quinze minutos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Duração do trabalho em termos médios**

1 — Por iniciativa da entidade empregadora, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efectivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efectivo exceda quarenta e sete horas, salvo se a lei impuser, com carácter imperativo e não negociável, outros limites.

2 — Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efectivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas, ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

4 — A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar quarenta horas e deverá ser aferido por referência a períodos de seis meses.

Eventuais saldos credores ou devedores até ao limite de 20% serão regularizados no decurso do período seguinte.

5 — O excesso aos mencionados 20% serão liquidados com acréscimo remuneratório de 50% ou, por acordo, convertidos em dias de folga.

6 — O valor hora será calculado com base na retribuição em vigor à data da liquidação.

7 — As alterações da organização dos tempos de trabalho efectivo devem ser programadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

8 — Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, a entidade patronal deverá diligenciar de forma que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

9 — Aos cônjuges que trabalhem na mesma empresa será devido o pagamento adicional com infantário, desde que devidamente comprovado.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Recuperação de horas**

1 — As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas e de força maior serão recuperadas mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o ritmo de duas horas diárias.

2 — Será dado conhecimento à Inspeção-Geral de Trabalho dos motivos justificativos da recuperação e das condições em que a mesma se efectue.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

A prestação de trabalho suplementar será realizada de acordo com a lei em vigor.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

Os pedidos de isenção de horário de trabalho serão apresentados à entidade oficial competente, acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em turnos**

1 — Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação.

3 — A duração do trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos para o respectivo grupo profissional na cláusula 23.<sup>a</sup>, podendo esta correspondência ser calculada em relação a um período máximo de oito semanas.

4 — Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho, cujo escalonamento é da competência da entidade patronal. Este intervalo pode ser alargado por acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores interessados desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

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

6 — A entidade patronal obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

7 — Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

8 — São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados.

9 — A todo o trabalhador que complete 20 anos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração de base efectiva então praticada.

10 — Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse regime, a empresa garantirá mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição, salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de 10 anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

11 — A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Mudança para regime de turnos

1 — A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração o seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito ou pelos usos praticados na empresa.

2 — O consentimento dado na acto de admissão prescreve ao fim de um período de dois anos se, até lá, não tiver sido efectuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3 — Independentemente do estabelecido no n.º 1, a entidade patronal, com respeito pelo disposto no n.º 6 da cláusula anterior, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte de:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

4:

- a) Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior, deverá haver audição prévia dos trabalhadores, pela via legalmente estabelecida para o efeito ou, na sua falta, através da sua representação sindical interna;
- b) Para os trabalhadores já ao serviço, o prazo estabelecido no n.º 2 será contado no início da vigência deste contrato.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo II.

2 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

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

2 — No acto de pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, preenchido de forma indelével, de que constem o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido pago.

3 — A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador nos termos do artigo 91.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1949.

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

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

$$SH = \frac{12 \times (\text{vencimento} + \text{prémio de assiduidade})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho efectivo normal}}$$

6 — No caso de o tratamento prático da fórmula indicada no número anterior obrigar a ajustamentos técnicos, poderão ser utilizados sistemas de correcção, desde que respeitem os princípios nela contidos e sem alterar a base do vencimento mensal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração e substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, as funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria superior à sua enquanto ocupar as funções.

2 — Se a substituição durar mais de seis meses, o substituto manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição especial, nunca inferior a 25% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau v), a processar discriminadamente no documento de pagamento, enquanto ela lhe for concedida.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno será superior em 50% à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Será sempre considerado como nocturno, para efeito de pagamento, o trabalho suplementar prestado no prolongamento do trabalho nocturno. Esta regra só se aplica a pessoal quando em turno nocturno.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

1 — Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação.

2 — Apenas têm direito ao subsídio de turno rotativo os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

- a) Em regime de turnos rotativos (de rotação contínua ou descontínua);
- b) Com um número de variante de horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

3 — Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10% da retribuição de base auferida.

4 — Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Remuneração de trabalho suplementar

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

- 1) Em dia normal de trabalho:
  - a) 50% da retribuição na primeira hora;
  - b) 75% da retribuição normal na hora ou fracções subsequentes;
- 2) Dia de descanso semanal ou feriado — 150%;
- 3) Dia de descanso complementar:
  - a) 125% nas quatro primeiras horas;
  - b) 150% nas restantes.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Prémio de antiguidade na categoria

1 — Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respectiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o primeiro-escriturário (grau v), até ao máximo de quatro.

2 — Os prémios de antiguidade serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que a entidade patronal proceda para além dos salários mínimos contratuais.

3 — Sempre que por promoção não obrigatória o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante do processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.

4 — Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo na empresa e na categoria ou classe anterior à entrada em vigor deste contrato.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores terão direito a receber até ao dia 15 de Dezembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de Dezembro.

3 — Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4 — No ano de regresso do serviço militar, findo este, os trabalhadores têm direito ao subsídio por inteiro.

5 — Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil, estiverem com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no n.º 1 desta cláusula, devendo a entidade patronal completar-lhes o valor por aqueles recebido da segurança social até aos seguintes montantes:

- a) Se tiverem prestado trabalho por mais de 180 dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;
- b) Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.

6 — Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela segurança social, se o trabalhador o desejar.

7 — Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de tra-

balho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição por tarefas especiais

1 — Todos os trabalhadores que sejam destacados para efectuar, nos locais de trabalho, pagamentos em numerário de ordenados, salários ou abonos de família ao pessoal da empresa receberão uma gratificação especial de 180\$ por cada sessão de pagamentos efectuada, até ao montante de 450 000\$, e mais 40\$ por cada fracção de 150 000\$ acima daquela importância.

2 — Se os pagamentos referidos no número anterior implicarem a deslocação do trabalhador, este receberá ainda uma gratificação de 75\$ por cada deslocação, desde que os valores transportados excedam 30 000\$.

3 — Para as tarefas descritas nos números anteriores não poderão ser destacados trabalhadores de nível inferior a terceiro-escriturário.

4 — Os profissionais a quem estejam atribuídas, a título eventual ou permanente, funções de ensino ou de treino, desempenhadas em local reservado a esse efeito, têm direito, durante esse exercício, e se as funções de ensino não estiverem incluídas no dever genérico da alínea *h*) da cláusula 12.<sup>a</sup>, a um acréscimo de 10% sobre o vencimento mínimo contratual, a somar à remuneração mensal.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1 — A entidade patronal deve suspender o trabalho, continuando a assegurar a retribuição aos trabalhadores nos dias legalmente decretados como feriados obrigatórios e ainda nos seguintes dias:

Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal.

2 — São feriados obrigatórios:

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

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

4 — Ao Domingo de Páscoa aplica-se o regime estabelecido para os feriados.

5 — Qualquer outra suspensão do trabalho por motivo de pontes, fins-de-semana ou tradições locais só poderá ocorrer mediante autorização expressa da entidade patronal, a conceder com a antecedência mínima de oito dias. Dessa autorização deverão constar necessariamente as condições em que se processará a compensação do período da suspensão e o resultado percentual, ou numérico, da posição tomada pelos trabalhadores sobre a ponte, sendo indispensável que tenham votado a favor da suspensão mais de 75% do número total dos trabalhadores presentes ao serviço. A ponte será vinculativa para todos os trabalhadores.

6 — Igual procedimento será adoptado em caso de decisão destinada a vincular o colectivo de trabalhadores do sector ou sectores a abranger da empresa.

7 — Se, por cessação do contrato de trabalho, não tiver sido efectuada uma suspensão acordada nos termos do n.º 5, apesar de já estar compensada, no todo ou em parte, ou se não tiver havido compensação para uma suspensão já efectuada, não haverá lugar a reivindicações de uma parte ou da outra.

## SECÇÃO II

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos no período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

Encerramento por tempo inferior e fora do referido período, desde que com aprovação do mínimo de 75% dos trabalhadores abrangidos.

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

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

5 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, poderá a entidade patronal substituir o período de férias pelo encerramento total ou parcial da empresa, durante 15 dias de calendário a fixar até ao fim do ano civil antecedente.

6 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

1 — A época de férias de cada trabalhador será fixada por acordo entre a entidade patronal e este, com ressalva da possibilidade de encerramento estabelecida na cláusula 43.<sup>a</sup>

2 — Em caso de desacordo, será a época de gozo de férias fixada pela entidade patronal, que dará conhecimento ao trabalhador com antecedência razoável, nunca inferior a dois meses.

3 — No caso previsto no número anterior, a época de férias será sempre fixada entre 1 de Maio e 31 de Outubro e na hipótese prevista no n.º 5 da cláusula 43.º entre 1 de Julho e 30 de Setembro.

4 — Ocorrendo motivos ponderosos, a entidade patronal poderá ser autorizada pelo Ministério para a Qualificação e o Emprego a fixar as férias, no caso do n.º 2 desta cláusula, fora do período referido no número anterior, devendo dar conhecimento ao trabalhador ou trabalhadores em causa na data da apresentação do pedido de autorização.

5 — Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, deverá ser facultada a possibilidade de gozarem férias simultaneamente.

6 — Até 30 de Abril de cada ano, a entidade patronal organizará um plano de férias de todo o pessoal, de que dará conhecimento a todos os trabalhadores, em regra através de afixação.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Violação pela entidade patronal da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, nos termos legais, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar por culpa daquela.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de sanções a que haja lugar.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores contratados a termo terão direito a um período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês completo de duração do contrato e a um subsídio de férias correspondente à remuneração desse período, até ao máximo de 22 dias úteis por ano, a gozar interpolada ou consecutivamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 conta-se, para todos os efeitos, nomeadamente o de antiguidade, como tempo de serviço.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à sua retribuição normal mensal à data do seu recebimento.

2 — O subsídio será pago no início das férias quando gozadas ininterruptamente ou no início do período mínimo obrigatório de 15 dias estabelecido neste contrato para as férias interpoladas.

3 — O subsídio poderá ser igualmente pago, no caso de gozo de um período mínimo de sete dias, sempre que o trabalhador o solicite.

4 — No caso de a marcação das férias resultar de decisão unilateral da empresa, nesta situação não se incluindo os casos de encerramento, o subsídio será objecto de eventuais correcções resultantes de promoção obrigatória ou diuturnidades, atingidas na data proposta pelo trabalhador para gozo de férias.

### SECÇÃO III

#### Faltas e baixas

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Faltas. Conceito de falta

1 — Entende-se por falta a não comparência durante um total de horas compreendidas num dia, de acordo com o horário de trabalho.

2 — Os tempos de ausência ao trabalho, no mesmo ano civil, por períodos inferiores a um dia, serão adicionados e reduzidos a dias, segundo o conceito expandido no número anterior desta cláusula, contando-se na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

3 — Para efeito de cálculo de remuneração, e sua dedução, as faltas ao serviço serão calculadas, quer se trate de períodos superiores ou inferiores a um dia, segundo fórmula estabelecida no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3, não serão tidos em conta, para os fins do n.º 2, os atrasos na entrada, desde que se não tenham verificado mais de três vezes por mês, não excedam no seu conjunto trinta minutos e não correspondam a uma prática sistemática do trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Casamento até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pais e filhos ou sogros, sogras, noras, genros, padrastrós e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados, filhos de enteados e pessoas que com os trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos;
- d) Nascimento de filho, sendo esta regra aplicável ao pai ou mãe da parturiente solteira, viva ou divorciada, durante dois dias úteis seguidos ou interpolados;
- e) Prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente nos seguintes termos:
  - 1) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
  - 2) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
  - 3) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num critério de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores;
- f) Doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;
- g) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros;
- h) Caso de força maior, em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, impeditiva de apresentação do trabalhador ao serviço;
- i) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, segurança social ou comissões de trabalhadores e na qualidade de delegado sindical, de representante em comissões de conciliação e julgamento ou noutras comissões previstas neste contrato;
- j) Tempo de viagem e espera sempre que resultante dos motivos indicados nas alíneas b) e c);
- l) Falecimentos de parentes não previstos nas alíneas b) e c) durante um dia;
- m) Impossibilidade de prestar trabalho devido facto que não seja imputável ao trabalhador, designadamente para cumprimento de obrigações legais;
- n) Necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença;
- o) Doença ou acidente do trabalhador;
- p) Consultas médicas cuja natureza o justifique;

- q) Outros motivos, desde que sejam prévia ou posteriormente autorizados pela entidade patronal, por escrito e com cópia para o trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se faltas não justificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

2 — Consideram-se igualmente injustificadas as faltas em relação as quais não seja cumprido o disposto na cláusula 52.<sup>a</sup> («Comunicação das faltas»).

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1 — Todas as faltas deverão ser comunicadas à entidade patronal.

2 — A comunicação far-se-á com a máxima antecedência ou logo que possível.

3 — Quando imprevistas, as faltas deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorrerem ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível, mas nunca depois da retoma do trabalho.

4 — As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — Faltas com obrigatoriedade de retribuição:

- a) Não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nem de retribuição, as faltas justificadas pelos motivos indicados nas alíneas a), b), c), d), e), f), g), e h) da cláusula 50.<sup>a</sup>;
- b) As faltas justificadas a que se refere a alínea n) da cláusula 50.<sup>a</sup>, mencionada, não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de 10 dias úteis por ano civil;
- c) As faltas justificadas nos termos na alínea p) da cláusula 50.<sup>a</sup>, não implicam perda de retribuição até dois meios dias por ano civil.

2 — Faltas sem obrigatoriedade de retribuição:

- a) As faltas justificadas pelos motivos indicados nas alíneas j), l), m), o) da cláusula 50.<sup>a</sup> podem implicar perda de retribuição;
- b) As faltas justificadas que se refere à alínea i) da cláusula 50.<sup>a</sup> podem implicar perda de retribuição, sem prejuízo do regime especial de crédito de horas estabelecidas para os representantes dos trabalhadores.

3 — As faltas previstas na alínea q) determinam, ou não, perda de retribuição, conforme indicação expressa do documento escrito de autorização.

4 — 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, até ao limite anual de sete dias úteis.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas injustificadas

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

2 — As faltas injustificadas aplica-se, se o trabalhador expressamente o desejar, o estabelecido no n.º 4 da cláusula anterior.

3 — A alegação do motivo de justificação comprovadamente falso torna as faltas injustificadas.

4 — Constituem justa causa de despedimento:

- a) 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 e faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- b) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Eficácia do regime de faltas

O regime de faltas consagrado nas cláusulas 49.<sup>a</sup> a 54.<sup>a</sup> é reconhecido pelas partes contratantes como mais adequado e favorável, no seu conjunto, que o regime estabelecido na lei, prevalecendo, por conseguinte, sobre quanto nela se não estabeleça com carácter expressamente imperativo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado ao cumprimento do estabelecido na alínea b) da cláusula 12.<sup>a</sup> («Deveres dos trabalhadores»).

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei.

4 — A licença sem retribuição não poderá exceder o limite máximo de 365 dias em cada período de cinco anos civis.

## SECÇÃO IV

### Impedimentos prolongados

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

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

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a termo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2 — No caso de o impedimento resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e classe que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O trabalhador regressado do serviço militar terá a categoria e classe como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, a partir da data da sua apresentação.

4 — A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de 15 dias, a contar da data da sua apresentação, deve indemnizar o trabalhador, de acordo com o prescrito neste contrato, no capítulo referente a cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos referentes à suspensão da prestação de trabalho aplica-se o disposto na legislação em vigor.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstas na lei.

## CAPÍTULO VIII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2 — O processo disciplinar será reduzido a escrito e respeitará as normas estabelecidas na cláusula seguinte.

3 — A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias seguintes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção.

4 — A execução da sanção terá lugar nos 60 dias subsequentes à decisão.

5 — Da sanção aplicada pode o trabalhador recorrer pelos meios judiciais competentes.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender o trabalhador, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — O exercício da acção disciplinar não impede a entidade patronal do direito de proceder pelas vias judiciais competentes.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de falta disciplinar, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — A entidade empregadora instaurará processo prévio de inquérito, sempre que se mostre necessário para fundamentar a nota de culpa.

3 — O trabalhador poderá responder no prazo de cinco dias úteis, prorrogáveis por mais cinco dias em

casos justificados, indicando testemunhas, documentos e outras provas que considere dever oferecer.

4 — A entidade patronal procederá a todas as diligências de prova requeridas pelo trabalhador e outras que se mostrem necessárias para o esclarecimento da verdade.

5 — Se pela gravidade dos factos apurados se entender que a falta é susceptível de ser punida com despedimento, a entidade patronal comunicará ao trabalhador, além da nota de culpa, a intenção de proceder ao seu despedimento.

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

7 — Se o trabalhador for representante sindical, será, ainda, enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

8 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na contestação do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

9 — A decisão fundamentada deve ser comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 7, à associação sindical respectiva.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho, com perda de remuneração, até 6 dias, por cada infracção, ou até 12 dias, no caso de a gravidade da falta ou demais circunstâncias o justificarem e até ao limite máximo de 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — Para efeito da graduação de sanções atender-se-á, nomeadamente, à natureza e gravidade da infracção, comportamento anterior e posição hierárquica do trabalhador.

3 — A sanção da alínea a) do n.º 1 desta cláusula não necessita de ser precedida de processo disciplinar escrito.

4 — Das sanções das alíneas b), c) e d) do n.º 1 será feita comunicação ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias, se se tratar de trabalhador sindicalizado.

5 — As sanções aplicadas serão anotadas no cadastro disciplinar do trabalhador.

6 — Das infracções verificadas não poderão derivar outras penalizações, além das previstas nesta cláusula.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 12.<sup>a</sup>;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de previdência, ou outras destes decorrentes;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos a garantias que lhe assiste.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo um despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição ou outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando a não venha exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador estava ao serviço da entidade patronal.

### CAPÍTULO IX

#### Regimes especiais de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direito das mulheres

Além do estipulado ao presente contrato para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal:

- a) Durante o período da gravidez, e após o parto, e durante o tempo necessário, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido e com razões clinicamente comprovadas ou por decisão do médico de trabalho, para tarefas que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) Por ocasião do parto, uma licença de 98 dias consecutivos, e um complemento de subsídio a atribuir pela segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal. No caso de a trabalhadora não ter direito a esse subsídio, o valor da retribuição normal será suportado pela empresa na totalidade;
- c) Salvo nos casos em que as férias devam ser gozadas no sistema de encerramento total ou parcial da empresa, as trabalhadoras que o desejem poderão gozar férias a que tenham direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;

- d) Reduzir de uma hora o trabalho diário para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto;
- e) 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, enquanto durar, e até o filho perfazer um ano;
- f) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas;
- g) O direito à dispensa de trabalho nos termos das alíneas d), e) e f) efectiva-se sem perda de remuneração de quaisquer regalias.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direito dos menores

1 — É válido o contrato de trabalho directamente celebrado com menores que tenham completado 18 anos de idade.

2 — Se o menor não tiver 18 anos de idade, é igualmente válido o contrato com ele celebrado, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

3 — Os menores têm capacidade para receber a remuneração devida pelo seu trabalho, salvo se, tendo menos de 18 anos de idade, houver oposição dos seus representantes legais.

4 — Os menores de 18 anos deverão, a seu pedido, ser dispensados de horários que impliquem a prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

5 — Os aprendizes e praticante menores de 18 anos serão dispensados de exercerem as funções que os serviços de medicina do trabalho das empresas ou a Direcção de Serviços de Prevenção de Riscos Profissionais considerem prejudiciais à sua saúde e ao seu desenvolvimento normal em virtude do elevado grau de toxicidade, poluição, ambiente e sonora, e radioactividade.

6 — Os responsáveis pela direcção da empresa obrigam-se a velar pela preparação profissional dos menores e a vigiar a sua conduta no local de trabalho.

7:

- a) A entidade patronal deve cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas aprendizagem e formação profissional;
- b) Os menores de 18 anos que frequentem cursos das escolas complementares de aprendizagem, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de meia hora a duas horas antes do encerramento do estabelecimento, conforme as suas necessidades e sem prejuízo de retribuição;
- c) A entidade patronal pode exigir ao trabalhador a apresentação dos seus horários e, trimestralmente ou por período escolar, informações de assiduidade e aproveitamento;
- d) A vantagem referida na alínea b) pode ser suprimida a partir do momento em que o menor perca o ano por falta de assiduidade.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores sinistrados do trabalho**

1 — Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para a função compatível com a desvalorização verificada.

2 — Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa a entidade pagará a diferença.

3 — Se a reconversão não for possível, a entidade patronal suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, seja atribuída ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4 — Em qualquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5 — No caso de incapacidade absoluta temporária, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para a companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

## CAPÍTULO X

### **Equipamento social**

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios**

1 — As entidades patronais porão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2 — As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de 610\$, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas, distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.

2 — O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, de férias ou outros.

3 — Não terão direito ao subsídio referido no n.º 1 todos os trabalhadores ao serviço de entidades patronais

que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no n.º 1 da presente cláusula.

## CAPÍTULO XI

### **Formação profissional**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Atribuições a entidade patronal**

1 — Sem prejuízo das disposições deste contrato sobre aprendizagem e sobre formação de menores, as empresas deverão criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional e facilitar a frequência de cursos de ensino oficial ou especializado e cursos de formação técnica.

2 — Sempre que daí não resultem inconvenientes ou prejuízos para o serviço, ao trabalhador adulto, cujo aproveitamento o justifique, poderá a entidade patronal aplicar o esquema estabelecido para os menores.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Responsabilidade dos trabalhadores**

Os trabalhadores têm a estrita obrigação, de natureza social e profissional, de:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à sua disposição;
- c) Indemnizar a entidade patronal das despesas extraordinárias por esta feitas, com a preparação profissional do trabalhador, a expensas da entidade patronal, e se o trabalhador deixar de permanecer ao serviço, por sua iniciativa, durante os dois anos subsequentes à conclusão do curso de preparação profissional.

## CAPÍTULO XII

### **Higiene, saúde e segurança no trabalho**

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Higiene, saúde e segurança no trabalho**

A empresa e trabalhadores obrigam-se ao cumprimento da legislação em vigor sobre higiene, saúde e segurança no trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### **Actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comunicação à entidade patronal

1 — As direcções sindicais comunicação à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de 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 no caso da substituição ou cessão de funções.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Organização sindical na empresa

1 — Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2 — A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 — A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

4 — O órgão sindical na empresa (OSE) é a comissão intersindical da empresa (CIE) ou, na falta desta, a comissão sindical na empresa (CSE) ou ainda, na falta de ambas o delegado sindical.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

7 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos do artigo 33.º do Decreto-Lei n.º 49 498, de 24 de Novembro de 1969.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total dos trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	$6 + \frac{N-500}{200}$

##### Notas

O resultado apurado na aplicação desta fórmula quando não for número inteiro é arredondado para a unidade imediatamente superior.

N — número de trabalhadores sindicalizados.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de oito horas mensais ou de dez horas, se se tratar de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 2 deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5 — As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

7 — Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 da cláusula 77.<sup>a</sup>

## Cláusula 79.<sup>a</sup>

### 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 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 extraordinário.

2 — Com ressalva da 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 do que 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 — A entidade patronal autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito, com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

## Cláusula 80.<sup>a</sup>

### Instalações para actividade sindical na empresa

A entidade patronal é obrigada a:

- 1) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente, se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores;
- 2) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal;
- 3) Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, a entidade patronal deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

## CAPÍTULO XIV

### Resolução de conflitos

## Cláusula 81.<sup>a</sup>

### Arbitragem

1 — As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa, rápida e eficaz dos conflitos laborais, individuais e colectivos.

2 — Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar na prática o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto, dois tribunais arbitrais permanentes.

3 — Cada tribunal será composto por três árbitros, dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.

4 — Os árbitros serão necessariamente licenciados em Direito, ajuramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respectiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.

5 — Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgarem segundo a equidade.

6 — Das decisões dos tribunais cabe recurso para o tribunal da relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com excepção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão carácter definitivo.

7 — É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da associação patronal, a nomear no prazo de 30 dias após a publicação do presente acordo com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula, dentro dos 60 dias subsequentes à sua nomeação.

8 — Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal, que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema obrigatório de resolução dos conflitos, individuais e colectivos, que se suscitem entre os representantes das partes outorgantes.

9 — O regulamento e demais acordos mencionados nos n.ºs 7 e 8 serão objecto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

## Cláusula 82.<sup>a</sup>

### Interpretação, integração e resolução de conflitos comissão paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para

interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3 — Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 — Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 — No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;
- c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto;
- d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério para a Qualificação e o Emprego para publicação;
- e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após sua publicação.

7 — Não havendo acordo qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral *ad hoc*, o que comunicará à outra parte.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Processo de revisão

1 — Os sindicatos desencadeando o processo de revisão do CCT, nos termos da lei e do CCT em vigor, e a associação comprometem-se a dar a sua resposta até um mês após a apresentação da proposta de revisão.

2 — Nesse caso e nessa altura, cujos trabalhos de negociação começarão pela discussão do aumento global de encargos, da tabela salarial e demais cláusulas dela dependentes.

3 — As partes comprometem-se a envidar esforços no sentido de conseguirem a publicação da revisão de forma a entrar em vigor na data em que o presente CCT cesse a sua vigência.

4 — Na hipótese de os sindicatos terem entregue a sua proposta até seis meses, com um prazo de dilação de 15 dias, antes da data da cessação da vigência mínima

deste CCT e caso não tenha sido possível a publicação nos moldes desejados no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de incidência pecuniária, de carácter regular e periódico, terão efeitos a partir desta data.

Categoria profissional — operador fabril.

Descrição — intervém, em parte ou no todo, num determinado processo produtivo, executando, por meios manuais ou mecânicos, tarefas simples e normalmente repetitivas, sendo responsável pela detecção de deficiências em produtos e materiais a partir de critérios predefinidos, pelo abastecimento de máquinas ou meios, assim como pela colocação das ferramentas adequadas nos equipamentos utilizados, podendo proceder a afinações e manutenções e embalagem na linha de produção.

Carreira — praticante de um a seis meses.

Operador fabril (grau 10).

## ANEXO I

### Classificação profissional

#### A) Grupos profissionais e profissões

##### 1 — Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transacções financeiras ou quaisquer outras actividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; recepção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a recepção e condução de pessoas estranhas à empresa, efectuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efectuar ligações telefónicas.

##### 1.1 — Informática e mecanografia (grau 11)

*Analista informático.* — Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional (especialista da organização e métodos) — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação;
- b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam;
- c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações.
- d) De *software* — estuda *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;

- e) De exploração — estuda os serviços que correm para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

*Monitor informático/mecanográfico.* — Planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de posto de dados.

*Operador informático.* — Desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador — recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola;
- b) De periféricos — prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos da informação.

*Operador mecanográfico.* — Prepara, abastece e opera máquinas clássicas/conventionais (a cartões); prepara a máquina conforme as instruções do programador mecanográfico; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e regista as ocorrências; recolhe os resultados.

*Perfurador/verificador/operador de posto de dados.* — Prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo e transmissão de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadora de bandas, terminais de computador, etc.).

*Programador informático.* — Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização e métodos — estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobado nos do computador;
- b) De aplicações — estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operação;
- c) De *software* — estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração;
- d) De exploração — estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos

documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

*Programador mecanográfico.* — Estuda as especificações e estabelece os programas de execução dos trabalhos numa máquina ou num conjunto de máquinas clássicas, clássicas/conventionais (a cartões), funcionando em interligação. Elabora organigramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados de resultados.

*Preparador informático de dados.* — Recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outras a serem utilizados na operação do computador durante a execução do trabalho. Procede a sua entrega à operação.

## 1.2 — Contabilidade e tesouraria

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

*Tesoureiro.* — Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e outras instituições de crédito e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os registos indicam. Pode, por delegação, autorizar certas despesas e executar outras tarefas de carácter financeiro.

*Guarda-livros.* — Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou específicos, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, os trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da

exploração do exercício. Pode colaborar nos inventários de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Caixa.* — Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa recebe numerário e outros valores e verifica se as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efectua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — Trabalho com máquinas de contabilidade, com ou sem teclado alfabético, e nelas executa trabalhos relacionados com a contabilidade.

### 1.3 — Serviços gerais

*Inspector administrativo.* — Regula e predominantemente exerce funções de inspecção às delegações, agências, filiais e empresas associadas, no que se refere à contabilidade e outros serviços administrativos das mesmas. Não devem estar incluídos nesta categoria os escriturários ou outros administrativos que nas suas funções normais na sede da empresa verifiquem e analisem trabalhos produzidos nas referidas delegações, agências, escritórios e empresas associadas, ou aqueles que visitem as mesmas acidentalmente e sem periodicidade no desempenho de funções que não tenham exclusivo carácter de fiscalização ou inspecção.

*Secretária(o).* — Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de esteno-dactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo 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 as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos; faz minutas e cartas e dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Escriturário.* — 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, e recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviços competente; põe em caixa

os pagamentos de contas e entrega os recibos; regista em livros ou em impressos próprios as receitas e despesas, assim como as outras 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 à empresa; 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 ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Escriturário principal.* — Num dado sector, tem como função a execução das tarefas mais qualificadas dos escriturários, podendo caber-lhe também a coordenação das tarefas desses escriturários, no impedimento do chefe de secção.

*Estagiário.* — Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

*Esteno-dactilógrafo.* — Nota em estenografia e transcreve em dactilografia diversos géneros de textos, nomeadamente ditados.

*Apontador.* — Tem por função o controlo de presenças do pessoal, o registo de mão-de-obra ou a recolha de elementos para apreciação do movimento e quantidade do trabalho, movimento e controlo de matérias-primas, ferramentas, produtos e outros materiais.

*Registador-calculador.* — Tem a seu cargo a compilação de dados e a realização de cálculos conducentes ao registo e controlo da produção, existências de produtos e produtividade de mão-de-obra e equipamentos, elaborando os mapas, ficheiros ou gráficos, para tratamento em escalão superior. Pode ainda ser incumbido de verificar as folhas de presença de todo o pessoal, calculando salários e subsídios, para posterior processamento mecanográfico. Para todos os efeitos, é equiparado a apontador.

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

*Dactilógrafo.* — Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios; dactilografa matrizes para duplicação ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo e registo de correspondência.

*Operador de telex.* — Predominantemente, transmite mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex. Transcreve as mensagens, efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos telexim-

pressores, arquiva mensagens para consulta posterior. Providencia pela manutenção do material para normal funcionamento do serviço.

*Reprodutor de documentos administrativos.* — Opera equipamentos de reprodução de textos, fotocopiadores, duplicadores, etc., realizando as tarefas necessárias à preparação e execução da reprodução.

*Telefonista.* — Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas do exterior e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicos. As categorias de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup> são atribuídas de acordo com as seguintes exigências:

- 1.<sup>a</sup> Manipulação de aparelhos de capacidade superior a 20 posições, incluindo postos suplementares;
- 2.<sup>a</sup> Manipulação de aparelhos de capacidade igual ou inferior a 20 posições, incluindo postos suplementares.

*Cobrador.* — Procede fora dos escritórios a cobranças, pagamentos e serviços análogos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega na tesouraria ou ao caixa o numerário recebido, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento. Recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço prestado. Pode fazer pagamentos em instituições de previdência, serviços públicos e tribunais.

*Empregado de serviços externos.* — Normal e predominantemente, efectua fora dos escritórios serviços de informação a entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça actividades próprias de cobrador.

*Contínuo.* — Executa serviços, como anunciar vistas, encaminhá-las ou informá-las, fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência e executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos, tem a designação de paquete.

*Guarda (vigilante).* — Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger contra incêndios ou roubos e para controlar a entrega e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante a período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permita.

## 2 — Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção directa na fabricação, executam trabalhos relacionados com a actividade fabril, com formação escolar do nível secundário ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respectivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva

e podendo ainda coordenar profissionais da respectiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

### 2.1 — Projectos, organização e controlo

*Desenhador.* — A sua actividade consiste na aplicação das técnicas de projecção geométrica, ortogonal e axonométrica da perspectiva na reprodução livre de imagem, em representar figurativamente ou por símbolos convencionais as formas, fenómenos, complexos, e volumes por escalas, esboços a rigor ou à mão livre dos objectos concretos ou idealizados por outrem, de quanto se pretende projectar e conduzir execução prática de utilidades, de dar forma ou ideia. Executa os seus serviços em escalas rigorosas ou em figuração livre manuseáveis que registam as formas, tanto por decalque como por desenho próprio por redução ou ampliação. Entende-se que o desenhador pode produzir esboços ou ideias alheias para dar figura e servir à execução da obra pensada por outros profissionais que laborem as matérias-primas. Os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Consulta tabelas e interpreta-as nas suas diversas aplicações, tendo conhecimento generalizado da legislação e normalização em vigor.

*Desenhador praticante.* — A sua actividade resume-se a decalcar desenhos, não se exigindo dele grande rapidez e perfeição, ao mesmo tempo que se inicia na prática de desenhos à mão livre.

*Mestre forneiro (cerâmico).* — Responsável pela condução da cozedura dos produtos, qualquer que seja o sistema de aquecimento, tem também a função de orientar o trabalho dos forneiros.

*Modelador.* — Cria e, por desenho, faz modelos que servem para tirar as primeiras formas, madres e moldes.

*Orçamentista.* — Interpretando normas e especificações, faz os cálculos necessários à previsão e ao controlo dos custos dos produtos ou dos trabalhos com base nos elementos constitutivos, que ele próprio colige e avalia.

*Operador de laboratório.* — Efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e as propriedades das matérias-primas e dos produtos acabados nas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, estando apto a apreciar os resultados e a elaborar os respectivos relatórios.

*Planificador.* — Utilizando técnicas de planificação, prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades do trabalho e os respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como a mão-de-obra necessária aos trabalhos. Acompanha e controla a sua concretização de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

*Preparador de trabalhos.* — Utilizando e interpretando elementos técnicos (desenhos, normas, cadernos de encargos, etc.), estabelece os modos operatórios a uti-

lizar na fabricação, indicando os materiais, máquinas e ferramentas a utilizar e os tempos atribuídos, calculados segundo as regras estudadas pelos técnicos de métodos e tempos. Eventualmente, cabe-lhe também a escolha destes elementos, em caso de menor complexidade.

*Projectista.* — A partir de um programa dado, verbal ou escrito, de um conjunto ou subconjunto, procede ao seu esboço ou desenho. Efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, as normas e os regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Elabora, quando necessário, relatórios de instrução de serviço.

*Radiologista industrial.* — Operando com aparelhos industriais de raios X e equipamentos similares, interpreta os resultados e elabora os relatórios correspondentes.

*Técnico de métodos e tempos.* — Estuda de forma sistemática os métodos e tempos estabelecidos para a execução de um trabalho, procedendo às análises necessárias; aperfeiçoa-os, se necessário, e orienta a aplicação desses métodos e tempos mais eficientes, com o objectivo de melhorar a produtividade; elabora e realiza estudos com vista à melhoria da organização do trabalho; procede à medida de tempos de execução, ritmos ou cadência de trabalho.

*Técnico de montagens.* — Sob a orientação de um responsável, colabora na elaboração de projectos e propostas e, a partir das especificações do projecto ou do caderno de encargos, prepara os documentos técnicos, reúne o material necessário, esclarece pormenores com os encarregados directos da execução da obra ou dirige ele próprio a execução, podendo desempenhar apenas uma parte destas tarefas.

*Técnico de projectos e ensaios de electrónica.* — Com adequados conhecimentos técnicos, executa e ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamento de equipamentos e aparelhos de electrónica; executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos e aparelhos de electrónica.

*Técnico de telecomunicações.* — Com adequados conhecimentos técnicos, executa e ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações. Conforme o tipo de equipamento, será designado por: técnico de telecomunicações de sistemas de comutação electro-mecânica, electrónica ou mista, teleinformação, telemedida e telecomando, rádio (emissão ou recepção), radiolocalização, telex, telescrita ou telecópia, multiplex, propagação (antenas), radioastronomia, radar e teleóptica.

*Verificador de qualidade.* — Verifica os produtos adquiridos e os trabalhos executados ou em execução;

estuda métodos para verificação dos produtos e verifica se estes correspondem às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala eventuais defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Elabora relatórios sobre os ensaios feitos. Pode orientar e chefiar as operações de inspecção de fabrico.

## 2.2 — Serviços de apoio

*Anotador de produção.* — Nos sectores de produção, existindo o apontador, limita-se tomar notas, recolher e ou copiar elementos que lhe são fornecidos ou de simples verificação.

*Reprodutor de documentos/arquivista técnico.* — No gabinete de desenho ou em outro sector da empresa, dedica-se predominantemente à reprodução de documentos, seja qual for a técnica ou materiais utilizados; pode executar ainda as tarefas acessórias ou complementares da reprodução e ou arquivar os elementos respeitantes à sala de desenho ou outros departamentos técnicos, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação. Organiza e prepara os processos respectivos.

## 3 — Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua actividade no sentido da comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projecção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

### 3.1 — Comércio

*Caixeiro.* — Vende mercadorias no comércio por grosso ou retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja. Ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto. Enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Caixeiro de praça (pracista).* — Exerce a actividade de promoção de vendas, angariação de clientes e aceitação de encomendas fora do estabelecimento, mas na área do concelho onde se encontra instalado o estabelecimento da empresa a que se encontra ligado nos concelhos limítrofes.

*Caixeiro-viajante.* — Exerce as suas funções de pracista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (pracista).

*Caixeiro (de balcão).* — Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio a retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

*Demonstrador.* — Faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais, por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais ou ao domicílio. Pode receber a designação de instrutor se, após a venda e no domicílio do cliente, ensinar a treinar este na utilização correcta do artigo vendido.

*Inspector de vendas* — Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros-viajantes, prospectores e promotores de vendas; visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

*Distribuidor*. — Distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

*Expositor e ou decorador*. — Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

*Promotor de vendas*. — Actuando em pontos directos e indirectos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Propagandista*. — Promove a divulgação de produtos através de publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

*Prospector de vendas*. — Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos, de preferência de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

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

### 3.2 — Armazéns

*Embalador*. — Acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; quando o exercício das funções o permitir, pode executar outras tarefas.

*Entregador de materiais e produtos*. — Entrega os materiais e produtos que lhe são requisitados, podendo fazer o respectivo registo e controlo.

*Fiel de armazém*. — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais ou ferramentas; executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-os pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais ou ferramentas; 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 de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém. Pode dirigir e coordenar o pessoal do armazém.

*Operador de armazém/conferente*. — Verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias, produtos e materiais sob a supervisão do fiel de armazém.

#### 4 — Grupo de profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações, frequentemente rotineiras.

A formação teórica e ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, por exemplo:

- Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efectuar (normas, instruções, desenhos, etc.);
- Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;
- Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

#### 1.º escalão

*Acabador de isoladores (cerâmico)*. — Faz os acabamentos dos isoladores em verde ou em seco, com aplicação de medidas rigorosas, consultando desenhos e especificações e utilizando ferramentas adequadas.

*Afinador de máquinas*. — Afina, prepara e ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

*Aplainador (madeiras)*. — Tem a função principal de operar uma plaina mecânica, de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Procede também à preparação da máquina e das ferramentas respectivas e faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

*Aplainador mecânico*. — Manobrando uma plaina mecânica, executa trabalhos de aplainamento, trabalhando por desenho ou peça modelo, instruções verbais e escritas. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Cablador electro-mecânico*. — Fora de uma linha de fabrico, predominantemente estuda esquemas, desenhos, características técnicas e normas de fabrico de circuitos para elevadores e ou outra aparelhagem eléctrica. Selecciona, prepara e reúne os fios e cabos necessários, procedendo à montagem dos referidos circuitos, dispondo-os segundo plano que adapta à função a que se destinam. Utiliza sistemas de soldadura para a ligação dos fios e cabos entre si ou para a sua fixação à estrutura das armações. Procede ao isolamento dos fios e cabos; aplica materiais isolantes em determinadas partes das instalações e comprova, através de ensaios, a eficiência do circuito, desmontando o conjunto quando necessário e procedendo à sua rectificação. Pode preparar e montar as armações do aparelho.

*Caldeireiro*. — Constrói, modifica, repara e ou monta caldeiras, depósitos e outras estruturas, constituídas

essencialmente por chapa, tubo ou perfilados metálicos, trabalhando com máquinas e ferramentas apropriadas.

*Electricista bobinador.* — Proceda à reparação de máquinas ou aparelhagem eléctrica, podendo executar e substituir as suas bobinas e alterando eventualmente algumas das suas características.

*Electricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão.* — Constrói e repara, em oficina ou no lugar de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

*Electricista montador de alta tensão.* — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão.

*Electricista montador de baixa tensão.* — Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção.

*Electroerosionador.* — Regula as máquinas de electroerosão, efectua os cálculos necessários, escolhe as ferramentas e os velocípedes de corte adequados e executa os respectivos trabalhos por meio dessas ferramentas.

*Electromecânico.* — Monta, conserva, repara e ensaia, em fábrica ou no local de utilização, máquinas e aparelhos. Conforme o tipo de máquina ou aparelho, será designado por:

- Electromecânico de aparelhos electrodomésticos;
- Electromecânico de aparelhos de refrigeração;
- Electromecânico de elevadores e aparelhos similares;
- Electromecânico de instrumentos de medida;
- Electromecânico de intercomunicadores;
- Electromecânico de motores e geradores;
- Electromecânico de quadros de distribuição e comando;
- Electromecânico de sinalização;
- Electromecânico de subestação e postos de transformação;
- Electromecânico de telefones e centrais telefónicas;
- Electromecânico de veículos de tracção eléctrica.

*Enfornador (cerâmico).* — Tem a seu cargo a montagem das caixas e placas em fios nos fornos, tendo em atenção a rigorosa e indispensável colocação do material, atendendo simultaneamente às zonas de cozedura apropriadas aos vários tipos de isoladores.

*Equilibrador.* — Utilizando máquinas e outros dispositivos de equilibrar, detecta o desequilíbrio dinâmico de peças sujeitas a movimentação de rotação, como rotores de motores, ventiladores, etc. Determina, através de cálculo, o valor e a localização da massa a acrescentar ou a retirar para anular o desequilíbrio e, consoante os casos, aplica peças soldadas ou cravadas, ou então retira massa à peça desequilibrada por meio de ferramenta apropriada. Afina máquinas de equilibrar, adaptando-as à equilibragem de peças isoladas, para as quais estuda também a adaptação mecânica. Conhece e aplica as normas sobre tolerâncias de equilibragem

de rotores. Esta profissão não abrange o profissional especializado de máquinas de equilibrar.

*Escatelador mecânico.* — Executa no escatelador todos os trabalhos de escatamento, interiores e exteriores, por desenho ou molde. Faz os apertos, as manobras e as medições necessárias. Prepara as ferramentas que utiliza.

*Formista-moldista.* — Executa madres, moldes e formas de gesso ou de outros produtos.

*Forneiro (cerâmico).* — Conduz as operações inerentes à cozedura dos produtos.

*Fogueiro.* — Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas, e providencia o bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

*Fresador mecânico.* — Opera uma fresadora de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Prepara a máquina e as respectivas ferramentas e faz os cálculos necessários para execução do trabalho, assim como os apertos, as manobras e as medições inerentes às operações a executar.

*Gravador.* — Talha normalmente letras e motivos decorativos sobre metais não preciosos.

*Limador.* — Regula e manobra um limador mecânico que trabalha o metal por ferro de corte de movimento rectilíneo alternativo; interpreta os desenhos e outras especificações técnicas das peças a trabalhar; fixa na mesa do limador e em posição conveniente o bloco de metal, utilizando os necessários dispositivos de montagem e aperto, tais como parafusos e prensas; escolhe a ferramenta de corte e monta-a no cabeçote da máquina; regula as guias, batentes e outros comandos a fim de fixar os limites, velocidades, avanços e profundidades de deslocação da ferramenta de corte; regula a posição da mesa da máquina; põe-na em andamento rectilíneo e alternativo; manobra os volantes ou regula e embraia os comandos automáticos a fim de que a peça seja convenientemente trabalhada pela ferramenta e modifica a posição de bloco de metal, segundo as exigências do trabalho; verifica as várias fases da operação com rigorosos instrumentos de medida e procede às afinações necessárias para assegurar um trabalho de precisão. Pode limpar e lubrificar a máquina, bem como afinar outros limitadores. Por vezes executa a necessária traçagem, antes do trabalho de limador, e afia os ferros de corte da máquina.

*Litógrafo.* — Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) *Fotógrafo de litografia.* — Fotografava ilustrações ou textos para obter positivos transparentes, tramados ou não, destinados à sensibilização de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais;
- b) *Impressor de litografia.* — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de impr

mir folhas de papel indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitográfica e por meio de um cilindro revestido de borracha;

- c) *Transportador de litografia*. — Reproduz, sobre as chapas metálicas pré-sensibilizadas, positivos fotográficos, destinados à impressão, por meios mecânicos automáticos e semiautomáticos. Executa o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para as chapas de impressão por processos químicos ou por exposição de raios luminosos;
- d) *Montador de litografia*. — Dispõe sobre uma película transparente, segundo uma ordem determinada, textos impressos em celofane ou películas fotográficas transparentes com vista à sua reprodução sobre chapas metálicas.

*Mandrilador mecânico*. — Opera uma mandriladora de forma a executar todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Proceda também à preparação da máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução dos trabalhos, assim como apertos, manobras e as medições inerentes às operações a executar.

*Maquinista (vidreiro)*. — Presta assistência permanente ao maquinista principal e procede à lubrificação constante da máquina, vigiando e regulando o seu funcionamento.

*Mecânico de instrumentos de precisão*. — Constrói, repara, transforma e afina instrumentos mecânicos de precisão ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, pneumáticos, ópticos ou outros.

*Montador-ajustador de máquinas*. — Monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta profissão os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

*Montador-instalador de equipamentos telefónicos*. — Instala equipamentos telefónicos, nomeadamente centrais e aparelhos telefónicos e respectivas redes.

*Oleiro formista de lambujem geral (cerâmico)*. — Fabrica todo o tipo de peças, incluindo as de maiores dimensões e exigências técnicas, à forma por lambujem ou lastro, efectuando colagens rigorosas e respectivo acabamento.

*Oleiro rodista de isoladores (cerâmico)*. — Puxa pasta cerâmica para fabrico de isoladores, podendo ainda fabricar outros tipos à forma ou contramoldados, com medidas e conforme desenho.

*Operador de máquina, de furar radial*. — Na máquina de furar radial executa furação, rascagem e facejamento, executando as tarefas complementares necessárias.

*Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico)*. — Prensa todos os modelos de isoladores de alta tensão, tendo ainda a seu cargo a montagem e desmontagem dos respectivos cunhos, graduação da tem-

peratura, acerto das válvulas e correcção de imperfeições que o processo de fabrico acarrete.

*Prensador manual de material electromecânico*. — Utilizando prensas manuais, fabrica peças cerâmicas de vários modelos e tem a seu cargo não só a afinação da máquina como a montagem e desmontagem dos respectivos cunhos.

*Rectificador de isoladores (cerâmico)*. — Utilizando máquinas apropriadas, procede a rectificação dos isoladores cozidos, respeitando medidas rigorosas, conforme exigências do desenho.

*Rectificador mecânico*. — Utilizando máquinas apropriadas, procede à rectificação de peças normalmente de metal endurecido por tratamento adequado, segundo desenhos ou outras especificações, e com tolerâncias rigorosas. Prepara a máquina e ferramentas, faz os cálculos necessários à execução do trabalho, assim como os apertos, manobras e medições inerentes às operações a executar.

*Serralheiro civil*. — Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes*. — Executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar, dando-lhes forma.

*Serralheiro mecânico*. — Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador*. — Utilizando equipamentos apropriados, faz a ligação de peças metálicas por processos alumínio-térmicos, por pontos ou por costura continua.

*Soldador de baixo ponto de fusão*. — Proceda à ligação de elementos metálicos e enchimentos aplicando-lhes solda de baixo ponto de fusão.

*Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico*. — Pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Técnico de electrónico (montador-reparador)*. — Monta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos. Conforme o tipo de aparelhagem será designado por técnico de electrónica (montador-reparador) de aparelhos emissores, de rádio e televisão, aparelhos receptores de rádio e televisão, equipamento de investigação científica e electromedicina, radar, máquinas de informática, registo de som e industrial.

*Torneiro de isoladores (cerâmico)*. — Em verde ou em seco, torneia à mão ou com o auxílio de máquina e ferramentas vários modelos de isoladores, cumprindo rigorosamente as medidas dos desenhos respectivos.

*Torneiro mecânico.* — Operando um torno mecânico, executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, segundo desenho, peça modelo ou instruções verbais ou escritas. Prepara a máquina e ferramentas respectivas, faz os cálculos necessários para a execução do trabalho, assim como os apertos, manobras e medições inerentes às operações.

*Traçador-marcador.* — Com base em peças modelos, desenho, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação.

*Vidrador de isoladores (cerâmico).* — Vidra todo o tipo de isoladores, incluindo aqueles que, pelas suas dimensões e obedecendo a preceitos de ordem técnica, obrigam a operações mais rigorosas e exigentes.

## 2.º escalão

*Afiador de ferramentas.* — Afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, tais como fresas, brocas, machos, caçonetes e ferros de corte.

*Analizador de ampolas e tubos de vidro (vidreiro).* — Observa e regista as características formais das ampolas e tubos de vidro, utilizando aparelhas adequados, tais como micrómetros, balanças e outros.

*Canalizador.* — Corta, rosca e solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Carpinteiro (geral).* — Executa, monta, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou materiais afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas.

*Carpinteiro de moldes.* — Executa, monta, transforma e repara moldes de madeira ou outros materiais utilizados para a confecção de moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais.

*Funileiro-latoeiro.* — Fabrica e ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plásticos para aplicações domésticas e ou industriais.

*Ferrador ou forjador.* — Forja, martelando manual ou mecanicamente, aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos ou recozimento, têmpera e revenido.

*Fundidor-moldador.* — Por processos manuais ou mecânicos, executa moldações em areia, conforme a predominância dos processos utilizados, pode ser designado por fundidor-moldador manual ou fundidor-moldador mecânico.

*Maçariqueiro de tubos de vidro (vidreiro).* — Por processos de aquecimento, procede ao encurvamento de tubos de vidro segundo desenho ou medidas. Pode proceder também ao seu enchimento com gases e soldagem final.

*Metalizador.* — Metaliza ou trata as superfícies de objectos de metal, por electrólise, imersão no metal em fusão, banhos químicos ou ainda por outros processos, a fim de proteger, decorar ou reconstituir.

*Marceneiro.* — Fabrica, monta, folheia, transforma e repara móveis, fabrica moldes e outros artigos de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

*Mecânico de madeiras.* — Opera máquinas de trabalhar madeiras, tais como: engenho de furar; garlopa desengrossadeira; plaina de duas e seis faces; tupia; perfiladora vertical; serra de disco ou fita; máquina de lixar. Pode ainda preparar as ferramentas necessárias à execução dos trabalhos.

*Motorista.* — Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe zelar pela carga que transporta, orientando também a descarga.

*Electricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.* — Constrói e repara, em oficina ou no local de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

*Electricista montador de anúncios.* — Instala, executa, verifica, conserva, repara e afina instalações eléctricas de reclamos e iluminação em que sejam utilizados tubos contendo néon ou outros gases.

*Operador de composição de substância fluorescentes (cerâmico).* — Procede à mistura da composição de suspensões fluorescentes e é responsável por esta.

*Operador de composição de vidro.* — Procede à mistura da composição de vidro e é responsável por esta.

*Polidor.* — Aplica, por processos mecânicos ou manuais, vernizes, poliéster, celulose ou outros, alisando as peças com lixa fina ou fibra vegetal, betumando as fendas e as imperfeições e aplicando nas mesmas aguada da cor pretendida. Este profissional não executa trabalhos em série.

*Pintor (geral).* — Prepara as superfícies de peças, estrutura de máquinas, etc., e sobre elas aplica camadas de produtos protectores, de decoração ou outras, como tintas, vernizes e massas especiais.

*Pintor (construção civil).* — Predominantemente executa qualquer trabalho de pintura e ou restauro, manual ou mecanicamente, em edifícios, instalações ou utensílios, visando a sua conservação ou adaptação.

*Reparador de cabos.* — Conhecendo as diversas fases do fabrico de cabos e condutores eléctricos, efectua manualmente, na fábrica, determinadas correcções no isolamento de condutores ou cabos.

*Rectificador de feiras.* — Profissional especializado em rectificar furos de feiras.

*Repuxador.* — Prepara e manobra um torno apropriado, no qual monta formas contra as quais enforma chapas metálicas, por rotação, prensagem e ou alisamento.

*Temperador de aço ou de outros metais.* — Executa o tratamento térmico do aço ou de outros metais para lhes dar endurecimento.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos.* — Exclusiva ou predominantemente executa betões alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, rebocos, mosaicos, azulejos e outros trabalhos similares ou complementares.

5 — Grupo dos profissionais especializados (produção e outros)

Os profissionais deste grupo, de formação prática resultante de treino de curta duração, realizam trabalhos pouco complexos e de tolerâncias longas em regra, que envolvem geralmente operações em número limitado e frequentemente rotineiras.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

Compreender instruções elementares precisas, verbais ou escritas, e ou esquema, simples, fichas de trabalho etc.;

Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;

Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhes são indicados.

#### 1.º escalão

*Acabador.* — Com tolerâncias largas, procede ao acabamento de peças.

*Acabador (cerâmico).* — Executa serviços de acabamento de isoladores com peso inferior a 8 kg e segundo medidas pouco rigorosas.

*Amansador (cerâmica).* — Prepara o barro, seja qual for o processo adoptado, para as operações subsequentes.

*Assentador de isolamentos.* — Utilizando ferramentas manuais adequadas, aplica produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas, depois de preparadas estas.

*A arraxador.* — Abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando máquinas apropriadas.

*Auxiliar de operador de composição de vidro.* — Transporta as matérias-primas e coadjuva o operador de composição.

*Boleiro de isoladores de suspensão.* — À mão ou à máquina, faz a bola de pasta para fabrico dos respectivos isoladores.

*Carpinteiro de bobinas.* — Fabrica e monta as bobinas de madeira empregadas no acondicionamento de cabos.

*Carpinteiro de embalagens.* — Fabrica diversos tipos de embalagens de madeira ou de material afim.

*Carpinteiro de isolamentos.* — Fabrica peças de madeira utilizadas no fabrico de certos equipamentos eléctricos.

*Chegador.* — Nos termos do regulamento da profissão de fogueiro, e sob a exclusiva orientação do fogueiro, assegura o abastecimento de água e de combustível, sólido ou líquido, aos geradores de vapor, de carregamento normal ou automático. Tem a seu cargo a limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. É também designado por ajudante ou aprendiz de fogueiro.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.* — Tem a seu cargo a condução de empilhadores, guinchos, pontes e pórticos rolantes, gruas e outras máquinas de transporte e arrumação de materiais nos estabelecimentos industriais.

*Controlador áudio-visual.* — Verifica, auditiva e visualmente, discos, cassetes, *cartridges* e ou outro material fonográfico a fim de detectar eventuais deficiências; coloca o material fonográfico em aparelhagem adequada, mune-se de material apropriado e acciona aparelhagem a fim de movimentar o material fonográfico com o objectivo de se certificar do seu estado de qualidade; vai verificando auditiva e visualmente, por vezes em simultaneidade, as boas condições do material; limpa discos ou outros com ingredientes apropriados; introduz o material em embalagens apropriadas, com os cuidados requeridos; efectua pequenos aperfeiçoamentos finais, tais como retoques com tintas especiais, raspagens e rebarbagens.

*Cortador ou serrador de metais.* — Manual ou mecanicamente, corta perfilados, chapas e ou outros materiais tendo medidas e formatos preestabelecidos.

*Decapador por jacto.* — Com auxílio de jacto de areia, gralha ou outros materiais, decapa ou limpa e dá polimento às superfícies de determinadas peças ou artigos.

*Desmolador.* — Desmolda os isoladores, retirando-os dos moldes.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.* — Entrega as ferramentas ou produtos que lhe são requisitados, podendo fazer o respectivo registo o controle.

*Enfornador vidreiro.* — Faz a enforma da composição de vidro, tanto automática como manualmente; neste último caso, sempre que ocorram avarias na parte automática.

*Escolhedor-inspector de fabrico.* — Fora das linhas de fabrico ou montagem, tem a seu cargo a escolha e classificação de produtos adquiridos, fabricados ou em vias de fabricação. Verifica se os mesmos correspondem em características, medidas ou acabamentos às especificações das normas de produção. Através de testes e ou consultas, detecta e assinala defeitos e inexactidões, efectuando medidas com aparelhos simples ou calibres.

*Estanhador.* — Com o auxílio de equipamento adequado, aplica um revestimento de estanho ou outros materiais sobre as peças ou materiais para os proteger; conforme o tipo de metal a aplicar, poderá chamar-se estanhador, dourador, niquelador, prateador, etc.

*Ferramenteiro.* — Tem por função manter disponível em número e tipo, distribuir, recolher, inspeccionar, pre-

servar e guardar ferramentas e outros materiais, com controle da movimentação dos mesmos, por meio de tarefas simples de escrita.

*Filtrador cerâmico de pasta.* — Trabalha com filtros-prensas.

*Gazeteiro (cerâmico).* — Fabrica caixaria de enforna (gazetas), manual ou mecanicamente, para a cozedura de isoladores.

*Impregnador.* — Manobra sistemas mecânicos, hidráulicos ou de vácuo e impregnação de substâncias isolantes ou protectoras.

*Jardineiro.* — É o responsável pelo tratamento e conservação das zonas verdes nos estabelecimentos comerciais e industriais.

*Lapidador cerâmico.* — Lapida isoladores e outras peças, depois da cozedura.

*Lavador de automóveis.* — Proceda à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, executa os serviços de preparação das máquinas de lavagem e faz a limpeza interior das viaturas.

*Lubrificador.* — Lubrifica máquinas e outros equipamentos mecânicos, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Lubrificador de automóveis.* — Proceda à lubrificação dos veículos automóveis, mudanças de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial, ou atesta os mesmos. Vê os níveis da caixa de velocidades, baterias e depósito de óleo dos travões, podendo desempenhar as funções de lavador.

*Maçariqueiro metalúrgico.* — Corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta e ou peças de metais ferrosos.

*Marcador.* — Manual ou mecanicamente, marca com cunhos, números, símbolos ou outras referências, para a identificação de peças ou materiais ou, com o auxílio de escantilhão, traça as peças e marca-as com punções a fim de serem trabalhadas.

*Metalizador à pistola.* — Pulveriza e projecta metal fundido com equipamento apropriado, para cobrir objectos com uma camada protectora ou decorativa ou para reconstruir superfícies desgastadas ou danificadas.

*Moldador de resinas isolantes.* — Executa moldações com resinas isolantes.

*Montador de baterias.* — Executa a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias e acumuladores; monta as placas e outros elementos de uma bateria; liga as placas umas às outras por soldadura; prepara o electrólito; efectua a ligação de baterias às barras de distribuição; controla a carga com o auxílio de aparelhos eléctricos de medida; retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas partes destas operações e ser denominado em conformidade.

*Montador de estruturas metálicas.* — Executa vários trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos pré-fabricados.

*Montador de máquinas e peças em série.* — Em linhas de montagem, monta peças, máquinas, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos e conjuntos, não lhe competindo o ajustamento ou afinação.

*Montador de taras.* — Monta taras de madeira para embalagem de material eléctrico.

*Oleiro formista de lambujem (cerâmico).* — Executa apenas algumas peças de olaria, nomeadamente as de pequenas dimensões, e procede a colagens e respectivo acabamento, utilizando formas de lambujem.

*Oleiro rodista (cerâmico).* — Executa alguns serviços de oleiro, mais simples, em isoladores cujo peso seja inferior a 8 kg.

*Operador de enforna e desenforna (cerâmica).* — Coloca as peças em caixas ou placas, transportando-as para fornos ou vagonetas, e desmonta os fios das caixas e placas dentro e fora dos fornos, retirando daqueles os produtos cozidos.

*Operador especializado de máquinas (cerâmico).* — Manobra uma máquina normalmente afinada por outro profissional, destinada a trabalhos de grande ou pequena série. Conforme o género de máquina ou trabalho, poderá chamar-se operador de: máquina de amassar, olaria, triturar, prensar, etc.

*Pintor especializado.* — Aplica camadas de produtos protectores, de decoração ou outros, tais como tintas, vernizes e massas especiais, sem ter de, previamente, preparar as superfícies a pintar.

*Polidor.* — Manualmente ou manobrando uma máquina fixa ou portátil, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais. Utiliza discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Preparador de cargas (cerâmico).* — Utilizando matérias-primas e corantes adequados, prepara a carga através da sua pesagem e fá-la transportar para os respectivos alcínges.

*Preparador cerâmico de vidro.* — Predominantemente, após a composição do vidro, serve-se de instrumentos apropriados para verificar a sua densidade, peso e viscosidade, rectificando-o, se necessário, adicionando-lhe ou subtraindo-lhe água. Tem ainda à sua responsabilidade a distribuição de vidro pelos postos de trabalho.

*Preparador de laboratório.* — Colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um operador de laboratório, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e outras tarefas acessórias, podendo zelar pela manutenção e conservação do equipamento.

*Preparador cerâmica de pasta.* — Predominantemente, utilizando máquinas apropriadas, matérias-primas e ingredientes devidamente graduados, prepara a pasta para a sua utilização.

*Rebarbador (cerâmico).* — Tira as rebarbas das peças prensadas.

*Rebarbador-limpador.* — Elimina e regulariza superfícies de peças ou objectos metálicos, vazados, soldados, forjados, estampados ou prensados, utilizando ferramentas manuais, eléctricas ou pneumáticas e rebolos abrasivos.

*Serígrafo.* — Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) *Transportador de serigrafia.* — Prepara os quadros (forma, desengordura, sensibiliza) para posteriormente receber os negativos topográficos, revelando e fixando os mesmos depois de impressionados;
- b) *Montador de serigrafia.* — Dispõe, segundo uma ordem determinada, as películas (negativos) fotografadas, com vista a sua reprodução sobre sedas sensibilizadas;
- c) *Retocador de serigrafia.* — Retoca a seda depois do transporte, eliminando pontos, reforçando traços imprecisos e corrigindo todas as deficiências;
- d) *Impressor de serigrafia.* — Monta os quadros na máquina; efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime; retira o exemplar impresso e coloca-o no secador; afina as cores a utilizar de acordo com a maqueta.

*Torneiro (cerâmico).* — Executa serviços de torneamento de isoladores com peso inferior a 8 kg e segundo operações simples.

*Vidrador (cerâmico).* — Executa serviços de vidração de isoladores com peso inferior a 8 kg, pequena aparelhagem e outros.

*Operador especializado manual.* — Utilizando ferramentas manuais adequadas, fora das linhas de fabrico, executa um determinado trabalho especializado; conforme o género deste trabalho, será designado em conformidade.

*Operador especializado de máquinas.* — Manobra uma máquina, normalmente afinada por outro profissional, destinada a trabalhos de grande e pequena série; conforme o género de máquina ou trabalho, será designado em conformidade.

#### 6 — Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da actividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

*Ajudante de fabrico (cerâmico).* — Executa tarefas auxiliares nas diversas fases de fabrico ou em relação a operações a efectuar.

*Servente.* — Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado.

Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

*Ajudante de motorista.* — Profissional, maior de 18 anos, que auxilia o motorista na manutenção dos veículos, vigia e indica as manobras, carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de carga. Quando o exercício das funções o permitir, pode executar outras tarefas.

#### 7 — Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

##### 7.1 — Refeitórios e cantinas

*Cafeteiro.* — Prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de frutos; sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha. Deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas, dispõe os acompanhamentos, como manteiga, queijo, compota ou outro doce, em recipientes adequados. Pode emprar as saladas e as frutas; pode colaborar nos serviços de balcão.

*Controlador-caixa.* — Controla e regista na caixa registadora, parceladamente, os alimentos que os utentes transportam no tabuleiro e ou regista na caixa registadora e recebe o valor em dinheiro ou senhas, presta contas dos valores recebidos. Prepara e coloca nas mesas guardanapos, canecas com água, etc. Ajuda eventualmente noutros serviços do sector.

*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 peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, empra-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Dispenseiro.* — Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente. Fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, do aquecimento de água.

*Ecónomo.* — Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas,

refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados conforme a sua natureza. É responsável pela sua conservação e beneficiação de acordo com a legislação sanitária e de salubridade. Fornece as secções de produção, venda e manutenção dos produtos solicitados, mediante requisição interna devidamente autorizada. Mantém sempre em ordem os ficheiros de preço e custo, escritura as fichas e mapas de entrada, saída e devoluções, quando este serviço for da competência do economato. Elabora as requisições para os fornecimentos que lhe sejam determinados, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e inventários de existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controle ou por quem for superiormente indicado. Fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas. Responsabiliza-se pelas existências a seu cargo, ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

*Empregado de balcão.* — Alimenta o balcão *self-service* de pratos confeccionados, de carnes frias, queijos, manteiga, iogurtes, saladas diversas, frutas, bebidas, pão, etc. Coloca copos, talheres e guardanapos. Requisita ao ecónomo ou despenseiro os víveres e bebidas que necessita. Prepara saladas e carnes frias, recebe e confere o pão, controla os artigos vendidos e faz o respectivo mapa de entrada de víveres e receitas, guarda nos tocais determinados os excedentes do balcão.

*Empregado de refeitório ou cantina.* — Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

*Copeiro.* — Executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviços e refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas.

## 7.2 — Enfermagem e serviço social

*Auxiliar de enfermagem.* — Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

*Enfermeiro.* — Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

*Técnico de serviço social.* — Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as acções decorrentes dessa formulação; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

*Técnico auxiliar de serviço social.* — Com o curso de auxiliar de serviço legalmente reconhecido, coadjuva os técnicos de serviço social no desempenho das funções daqueles.

## 8 — Grupos dos profissionais de engenharia

A):

1 — Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades, tais como investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia ou com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam lealmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3 — Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a actividade profissional referida nos termos dos números anteriores e que não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

B):

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso.

2 — Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos na alínea C).

3 — Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não podem ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

4 — Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

5 — Sempre que os profissionais de engenharia desempenhem regularmente as funções de mais de um nível aplicar-se-á a regra estabelecida no n.º 3 da cláusula 3.<sup>a</sup>

C):

Nível I (1A e 1B):

- a) É profissional recém-formado e ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos);

- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

#### Nível II:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, comutação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado projectos não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

#### Nível III:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Desenvolve actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### Nível IV:

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;
- b) Faz a coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Faz recomendações, geralmente, e revista, quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tornar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo e prioridade relativa e interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Faz aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

#### Nível V:

- a) Tem a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as

- que envolvem grande dispêndio de objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
  - e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Nível VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Faz a investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

#### 9 — Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direcção, orientação e controle técnico e disciplinar de um grupo de profissionais ou de um sector de actividade na empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões: chefe de departamento, chefe de divisão, chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de secção:

1) Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários 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.

3) Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adoptar a designação de chefe de sector, competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

*Encarregado geral.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

*Encarregado.* — Dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros profissionais e toda a actividade correspondente a secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por encarregado de manutenção, encarregado de produção, encarregado de armazém ou outros.

*Chefe de equipa.* — Dirige, controla e coordena directamente um grupo de profissionais com actividade afim.

*Supervisor-chefe.* — Controla e orienta, técnica e disciplinarmente, supervisores e outros profissionais numa linha ou parte de uma linha de montagem ou de fabrico.

*Supervisor.* — Controla, assiste e orienta tecnicamente um grupo de profissionais das linhas de montagem ou fabrico de material eléctrico ou electrónico na dependência do supervisor-chefe ou de escalão superior.

*Caixeiro-encarregado.* — No estabelecimento comercial, dirige o pessoal, coordena e controla trabalho e as vendas.

*Caixeiro-chefe de secção.* — Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

*Chefe de vendas.* — Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Encarregado de refeitório ou de cantina.* — Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.); verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora na estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

*Chefe de cozinha.* — Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha nas cantinas, elabora ou contribui para a elaboração das ementas, de acordo com o gerente, com certa antecedência, tendo em atenção

a natureza e o número das pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a confecção. Dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção de pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir; cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha; propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene. Mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pelo conservado dos elementos entregues à secção. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

*Chefe de vigilância.* — Executa as funções de guarda ou vigilante e ou a coordenação dos serviços de vigilância.

*Encarregado de limpeza.* — Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

#### E) Equivalência de designações profissionais

As designações a seguir discriminadas existentes no contrato colectivo de trabalho de 1974 passam a ter a correspondência que igualmente se indica:

CCT de 1974	CCT actual
Ajudante de fiel de armazém . . . .	Operador de armazém/conferente, ou fiel de armazém, conforme as funções.
Ajudante de guarda-livros . . . . .	Primeiro-escriturário.
Agente de métodos . . . . .	Técnico de métodos e tempos.
Auxiliar de cozinha . . . . .	Servente de cozinha, ou empregado de refeitório, conforme os casos.
Chapeiro . . . . .	Funileiro-latoeiro.
Caixeiro a retalho . . . . .	Caixeiro.
Caixeiro viajante ou de praça . . . .	Caixeiro-viajante ou caixeiro de praça (ou pracista).
Condutor de empilhador . . . . .	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.
Condutor de pontes rolantes . . . .	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.
Correspondente de língua portuguesa.	Escriturário.
Cortador . . . . .	Cortador ou serrador de metais.
Primeiro-cozinheiro . . . . .	Chefe de cozinha.
Segundo-cozinheiro . . . . .	Cozinheiro.
Encarregado de refeitório . . . . .	Encarregado de refeitório ou cantina.
Entregador de ferramentas . . . . .	Entregador de ferramentas, materiais e produtos.
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.	Correspondente em línguas estrangeiras.
Fundidor-moldador mecânico . . . .	Fundidor-moldador.
Funileiro . . . . .	Funileiro-latoeiro.
Lubrificador de máquinas . . . . .	Lubrificador.
Metalizador por electrodeposição	Metalizador.
Operador de máquinas de contabilidade ou escritório.	Operador de máquinas de contabilidade.
Perfurador verificador mecano-gráfico.	Perfurador/verif./operador de dados.
Programador mecanográfico . . . .	Programador informático, ou programador mecanográfico, conforme exerça a sua actividade em informática ou em sistemas mecanográficos.

CCT de 1974	CCT actual
Serralheiro de cunhos e cortantes	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro ferramenteiro . . . . .	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes.
Serralheiro mecânico reparador.	Serralheiro mecânico.
Técnico de electrónica . . . . .	Técnico de electrónica (montador reparador).
Traçador por desenho . . . . .	Traçador-marcador.
Vendedor especializado . . . . .	Vendedor.

## ANEXO II

### Acessos, carreiras e categorias profissionais

#### 1 — Profissionais administrativos

1.1 — Os paquetes sem habilitações, logo que atinjam os 17 anos de idade, passarão a contínuos menores de 21 anos.

a) Aos 21 anos de idade passarão a contínuos maiores de 21 anos.

b) Os paquetes com as habilitações requeridas, logo que atinjam 17 anos de idade, passarão a estagiários, para ingresso na carreira dos escriturários, dactilógrafos ou apontadores.

1.2 — Os contínuos menores de 21 anos de idade passarão a estagiários durante os três meses seguintes à data de notificação na empresa, feita por escrito e acompanhada ou não de elemento comprovativo das habilitações mínimas exigidas. O elemento comprovativo das habilitações terá de ser apresentado antes da passagem a estagiário.

1.3 — Os trabalhadores já ao serviço da empresa e com mais de 21 anos de idade que se iniciem na carreira de escriturários, dactilógrafos, apontadores e esteno-dactilógrafos em língua portuguesa serão promovidos após 12 meses como estagiários, desde que possuam as habilitações requeridas.

1.4 — a) Os dactilógrafos são equiparados a estagiários para escriturários, sendo promovidos e integrados no mesmo quadro em igualdade de circunstâncias, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço.

b) A partir da entrada em vigor deste CCT, os admitidos como estagiários de apontadores serão promovidos a apontadores nas mesmas condições dos estagiários para escriturários.

c) Os apontadores já ao serviço, que ainda não tenham completado o tempo de exercício de funções igual ao período de duração do estágio previsto para os admitidos a partir da entrada do CCT em vigor, permanecerão numa 3.ª classe durante o tempo necessário para perfazerem o tempo de duração do estágio.

d) O apontador tem a seguinte carreira profissional:

- Estagiários — dois anos;
- Apontador de 3.ª [classe transitória, nos termos e para os efeitos da alínea c) do n.º 14];
- Apontador de 2.ª;
- Apontador de 1.ª

1.5 — O estágio para operador de máquinas de contabilidade e recepcionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.6 — Os esteno-dactilógrafos em línguas estrangeiras serão equiparados, para todos os efeitos, a correspondentes em línguas estrangeiras.

1.7 — Carreira de escriturários:

Estagiário;  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>;  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>

Os estagiários após dois anos de permanência nesta situação serão promovidos a escriturário de 3.<sup>a</sup>, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.8 — Profissionais de informática e mecanografia:

a) Acesso — reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.

b) Carreira:

Estagiário — seis meses;  
Assistente — dois anos;  
Profissional.

c) Profissionais com carreira — analista, programador (informática/mecanografia); o operador (informática/mecanografia) e o operador de posto de dados/perfurador/verificador passam directamente de estagiário a profissional.

d) Profissionais sem carreira — monitor e preparador informático de dados.

e) Nas carreiras dos profissionais de informática e mecanografia, com excepção do programador informático de dados e dos perfurador/verificador/operador de posto de dados, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva profissão e distribuir tarefas.

f) Os profissionais de informática e mecanografia presente aos serviços das empresas não serão prejudicados nas suas carreiras profissionais por falta do respectivo curso de formação e das habilitações exigidas.

g) Para efeitos de integração dos actuais profissionais, contar-se-á a sua antiguidade na profissão ao serviço da empresa.

1.9 — O ajudante de guarda-livros será reclassificado como primeiro-escriturário, sem prejuízo do tempo de carreira e demais regalias adquiridas na anterior categoria.

1.10 — O correspondente de língua portuguesa será reclassificado como escriturário, de acordo com o tempo de serviço naquela categoria e sem prejuízo da respectiva antiguidade.

## 2 — Profissionais técnico-fabris

2.1 — Carreira profissional:

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano;  
Praticante do 2.<sup>o</sup> ano;  
Profissional (1.<sup>o</sup> e 2.<sup>o</sup> anos, 3.<sup>o</sup> e 4.<sup>o</sup> anos, 5.<sup>o</sup> e 6.<sup>o</sup> anos e mais de seis anos).

2.2 — Profissionais com carreira profissional:

Desenhador;  
Moderador;  
Orçamentista;

Operador de laboratório;  
Planificador;  
Preparador de trabalho;  
Radiologista industrial;  
Técnico de métodos de tempos;  
Técnico de montagens;  
Técnico de projectos e ensaios de electrónica;  
Técnico de telecomunicações;  
Verificador de qualidade;

2.3 — Profissionais sem carreira profissional:

Anotador de produção;  
Mestre forneiro;  
Projectista;  
Reprodutor de documentos/arquivista;  
Técnico.

2.4 — Acesso à categoria de principal. — A categoria de técnico de telecomunicações principal, bem como a de principal dos restantes técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5 — Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris. — Os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.<sup>o</sup> e 1.<sup>o</sup> anos, respectivamente.

## 3 — Profissionais técnico-comerciais

3.1 — Carreira dos profissionais de armazém. — Estes profissionais com excepção do fiel de armazém, são equiparados, para todos os efeitos, a profissionais especializados do 1.<sup>o</sup> escalão.

3.2 — Carreira dos profissionais caixeiros:

- O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 17 anos de idade;
- Os trabalhadores com 17 anos ou mais de idade, que ingressem pela primeira vez na profissão, não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;
- O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro, logo que complete dois anos na categoria.

## 4 — Profissionais qualificados

4.1 — Não há carreira profissional para o maquinista (vidro) e o motorista.

4.2 — a) Nas restantes profissões, os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos, sem curso, têm a seguinte carreira profissional:

Aprendiz:

Três anos, se tiverem 14 anos aquando da admissão;  
Dois anos, se tiverem 15 ou 16 anos aquando da admissão;  
Um ano, se tiverem 17 anos aquando da data de admissão.

Praticante — dois anos;  
Pré-oficial — dois anos;  
Oficial.

b) Os profissionais admitidos com 18 anos ou mais iniciam a sua carreira profissional como praticantes do 1.º ano.

c) O tempo de aprendizagem e de prática, no seu conjunto, será reduzido de um ano e seis meses se, entretanto, o menor for aprovado em exame de formação profissional a realizar por um júri constituído por três representantes, um oficial, um da associação patronal e um do sindicato, segundo programas oficialmente aprovados, ou se concluir um curso adequado no ensino técnico profissional, desde que, neste último caso, o regime do número seguinte lhe não seja mais favorável.

4.3 — Nas profissões referidas no número anterior, os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

Praticante — um ano;  
Pré-oficial — dois anos.

### 5 — Profissionais especializados

#### 1.º escalão

1 — Período de prática:

- a) Praticante — três anos, quando na data da admissão tiver 14 anos de idade;
- b) Praticante — dois anos, quando na data de admissão tiver 15 ou 16 anos de idade;
- c) Praticante — um ano, quando na data da admissão tiver 17 ou mais anos de idade.

## ANEXO III

### Medicina do trabalho, higiene e segurança

#### I — Serviços médicos do trabalho

1 — As empresas que tenham 200 ou mais trabalhadores deverão, nos termos da lei (Decreto-Lei n.º 47 511, de 25 de Janeiro de 1967, e Decreto n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, presentemente em vigor), dispor de serviços médicos privativos com pessoal habilitado.

2 — Estes serviços médicos têm por fim a defesa da saúde do trabalhador e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — A duração do trabalho prestado pelos médicos não pode ser inferior a uma hora por mês, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção.

4 — As instalações dos serviços médicos deverão estar adequadamente montadas, com respeito pelo disposto na lei.

5 — Caixas de emergência serão colocadas nos locais de trabalho, se o médico assim o julgar conveniente.

6 — Para verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador e vigiar a sua saúde, serão realizados exames médicos periódicos: anualmente para os menores de 18 anos e maiores de 45 anos; de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

O médico do trabalho, sempre que o risco ou a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar ou alargar a periodicidade referida.

7 — Os exames serão feitos dentro das horas normais de trabalho e sem desconto de salário.

8 — Aos serviços médicos do trabalho, por si só ou em colaboração com outros serviços especializados da empresa, incumbe estudar e vigiar em especial:

- a) As condições de higiene e salubridade da empresa;
- b) A protecção colectiva e individual dos trabalhadores contra fumos, gases, vapores, poeiras, ruídos, trepidações ionizantes, acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Adaptação dos trabalhadores aos diferentes serviços e a do trabalho à fisiologia humana.

9 — Para efeito do disposto no número anterior, cumpre ao médico visitar com frequência as instalações da empresa, acompanhado do engenheiro ou técnico responsável.

10 — O médico do trabalho é obrigado a participar ao delegado de saúde e ao Ministério do Trabalho os acidentes de trabalho que acarretem mais de três dias de incapacidade total e as doenças profissionais de notificação obrigatória.

## II — Higiene e segurança

1 — As empresas cumprirão o Regulamento Geral de Segurança e Higiene do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro, e demais regulamentação complementar.

2 — Designadamente, deverão assegurar:

- a) As instalações sanitárias serão separadas por sexo;
- b) Os armários individuais terão aberturas para arejamento e serão munidos da fechadura ou cadeado;
- c) Os armários individuais serão duplos, em relação aos trabalhadores que estejam expostos a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes;
- d) Deverá existir equipamento de protecção individual, para ser usado em caso de insuficiência ou falta de meios técnicos de protecção, sempre que actividade profissional seja causa de riscos específicos;
- e) Os locais de trabalho, de passagem, de descanso ou refeição e instalações sanitárias deverão ser mantidos em boas condições de higiene, sendo a limpeza e conservação efectuada, em princípio, fora das horas de funcionamento;
- f) Os resíduos, detritos e desperdícios deverão ser evacuados ou removidos, com a frequência necessária, para não constituírem perigo para a saúde;
- g) O arejamento e a iluminação naturais deverão ser apoiados por sistemas de ventilação forçada e de iluminação eléctrica sempre que se mostrem insuficientes;
- h) As condições de temperatura e humidade deverão ser mantidas em níveis adequados a evitar prejuízos da saúde;
- i) Em relação às tarefas previstas na cláusula 26.ª, n.º 4, deste contrato, deverá ser assegurado o adequado acompanhamento pelos serviços médicos do trabalho;

- j) Não determinar a execução de trabalho de montagem das estruturas e máquinas de elevadores isolados.

3 — O médico do trabalho deverá com regularidade visitar as diversas dependências da empresa e assegurar que a normas do regulamento indicado no n.º 1 sejam cumpridas, quer pela entidade patronal, quer pelos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores cumprirão as prescrições sobre segurança e higiene estabelecidas na lei e as concretamente determinadas pela entidade patronal ou seus representantes em execução daquelas e as orientações dadas pelo médico do trabalho, para o que deverá ter sido satisfeito o determinado na alínea f) da cláusula 79.<sup>a</sup> («Comissão segurança atribuições»), designadamente:

- a) Deverão chamar a atenção dos responsáveis quando verificarem deficiências de segurança e higiene;
- b) Tomarão as precauções necessárias, de forma a assegurar a sua protecção e a alheia abstenendo-se de quaisquer actos que origine situações de perigo, designadamente alterar deslocar ou desactivar dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção individual ou colectiva.

5 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam a retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança das máquinas, aparelhagem ou instalações só devem efectuar-se quando estas máquinas, aparelhos ou instalações estiverem parados e sob a orientação directa do responsável pelos trabalhos.

#### **PRT para o sector da indústria de material eléctrico e electrónico**

(Texto da responsabilidade dos Ministérios da Indústria, Trabalho e Plano)

1 — Por despacho de 13 de Abril de 1977, publicado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 1977, foi constituída, ao abrigo do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de Dezembro, uma comissão técnica para elaboração dos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação e trabalho para o sector da indústria de material eléctrico e electrónico, versando a matéria em relação à qual as partes outorgantes do CCT relativo ao mesmo sector, nesta data publicada, não chegaram a acordo durante o processo de negociação respectivo.

2 — O presente instrumento de regulamentação colectiva consubstancia, assim, matéria que mereceu análise e ponderação pela comissão técnica constituída e que tem de ser encarada e entendida como complemento necessário do clausulado acordado entre as partes, consubstanciador do CCT referido.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Planeamento, da Indústria Ligeira e do Trabalho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 21.º

do Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de Fevereiro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 887/76, de 28 de Dezembro:

#### **Base I**

##### **Âmbito**

A presente portaria é aplicável no território continental a todas as entidades patronais do sector de actividade representado pela Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico, independentemente da sua filiação, e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais referidas nos anexos I e II.

#### **Base II**

##### **Vigência**

1 — A presente portaria entra em vigor nos termos da lei, produzindo as tabelas salariais previstas no anexo I efeitos desde 1 de Novembro de 1976.

2 — A presente portaria vigorará por um período mínimo de 18 meses, salvo se outro prazo de menor duração for estabelecido imperativamente, podendo o processo convencional de revisão ser iniciado, nos termos legais, após o decurso de um ano sobre a data da publicação.

#### **Base III**

##### **Descanso semanal**

1 — Os trabalhadores em regime de horário normal de trabalho têm direito a descansar dois dias por semana, os quais, em princípio, serão o sábado e o domingo.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um dia de descanso por semana, o qual, em princípio, será o domingo.

3 — Os dias de descanso dos trabalhadores que estejam adstritos a serviços de manutenção, guarda ou vigilância, telex, mecanográficos, de laboratório ou outros que pela sua natureza não devam ser interrompidos deverão, no máximo de dois em dois meses, coincidir com o sábado e o domingo.

4 — Salvo casos devidamente justificados, a entidade patronal assegurará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar coincidência do período de descanso semanal.

#### **Base IV**

##### **Trabalhadores da indústria hoteleira**

1 — Os trabalhadores classificados como profissionais da indústria hoteleira poderão beneficiar das refeições servidas ou confeccionadas a cargo da entidade patronal.

2 — Salvo regimes mais favoráveis que estejam em prática nas empresas, o valor da alimentação será deduzido na remuneração pecuniária auferida pelo montante que à referida alimentação seja atribuído para efeitos de desconto para a previdência.

## Base V

### Pessoal especializado — 2.º escalão

1 — Do grupo «Pessoal especializado — 2.º escalão» fazem parte os profissionais da XIII especialidade dos sindicatos dos electricistas, cuja actividade seja caracterizada por operações simples de ciclos muito curtos, geralmente em cadeia, compreendendo, a título exemplificativo:

- a) Fabricação de lâmpadas, armaduras fluorescentes e balastros, fabricação de válvulas, semicondutores, cabeças de leitura e gravação, matrizes e outros elementos para aparelhagem eléctrica e electrónica;
- b) Montagem de aparelhagem sonora, aparelhagem telefónica e relays;
- c) Montagem de uniselectores, selectores, cam-painhas, besouros, quadros, disjuntores, tomadas, interruptores, comutadores, aparelhagem de medida e contadores;
- d) Montagem de centrais telefónicas, telefones e comutadores manuais,
- e) Montagem de aparelhagem emissora e receptora de rádio e televisão.

2 — Os profissionais do escalão referido no número anterior terão a designação de «operador especializado», à qual se poder acrescentar denominação específica, de acordo com o seu trabalho.

*Nota.* — Os profissionais anteriormente integrados na categoria «Profissional especializado — 2.º escalão» são reenquadrados conforme carreira «operador fabril» — v. acordo introdutório do CTT de 1 de Maio de 1996, ora enviado (p. 4).

## Base VI

### Carreira dos administrativos

1 — Os escriturários e os operadores de máquinas de contabilidade de 3.ª e 2.ª, ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

2 — O apontador de 2.ª e o recepcionista de 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

3 — Para efeitos do acesso previstos nos números anteriores, contar-se-á a antiguidade que os profissionais tenham na classe à data da entrada em vigor da presente portaria.

## Base VII

### Carreira dos técnicos comerciais

1 — Os praticantes são classificados em praticantes dos 1.º, 2.º e 3.º anos.

2 — Os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

3 — Para efeitos dos acessos previstos no número anterior, contar-se-á a antiguidade que os profissionais tenham na classe à data da entrada em vigor da presente portaria.

## Base VIII

### Carreira dos profissionais especializados do 1.º escalão

1 — Os oficiais de 2.ª, após quatro anos de permanência nessa classe, serão promovidos oficiais de 1.ª

2 — Decorrido o prazo estabelecido no número anterior sem que o trabalhador seja promovido, poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.

3 — O exame referido no número anterior poderá ser requerido directamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante uma comissão composta por um representante a indicar pelo Ministério do Trabalho, que presidirá, um representante da entidade patronal e um representante do sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se.

4 — Na impossibilidade de indicação de representante pelo Ministério do Trabalho, o presidente da comissão será indicado pelos dois outros elementos componentes.

## Base IX

### Carreira de especializados do 2.º escalão

O praticante passará a profissional após seis meses de prática divididos em dois períodos do três meses.

## Base X

### Remunerações mínimas

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são as que constam da tabela contida no anexo II.

2 — Poderão ser estabelecidas remunerações inferiores às tabelas previstas na presente portaria, por motivo de dificuldades económicas e financeiras, devidamente fundamentadas, ainda que transitórias, e em especial no caso de intervenção ou assistência do Estado nas empresas, desde que se verifique o acordo prévio da comissão de trabalhadores e independentemente do previsto na legislação em vigor sobre tal matéria.

## Base XI

### Revogação de contratos anteriores e direitos adquiridos

1 — O novo regime e valores o prémio de antiguidade prevalecem sobre os anteriores que eventualmente fossem superiores e que deixarão de se aplicar a partir da data de início da produção de efeitos da nova tabela salarial.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador redução da remuneração global mensal anteriormente auferida.

3 — Da aplicação do novo regime salarial resultará sempre um aumento de pelo menos 500\$ em relação à remuneração base mínima anterior acrescida do prémio de antiguidade.

Base XII

**Pagamento de valores resultantes da retroactividade da tabela salarial**

1 — Os encargos resultantes da aplicação retroactiva da tabela salarial serão pagos até ao termo ano civil de 1977, salvo se outro prazo for acordado entre as partes.

Ministérios do Plano e Coordenação Económica, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho, 14 de Julho de 1977. — A Secretária de Estado do Planeamento, *Maria Manuela da Silva*. — O Secretário de Estado da Indústria Ligeira, *Fernando Santos Martins*. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Custódio de Almeida Simões*.

**Tabela de remunerações mínimas**

(com efeitos a partir de 1 de Abril de 2001)

Graus	Profissões/categorias	Salários (euros)
03	01 Engenheiro VI .....	2 055,05
02	01 Engenheiro V .....	1 727,29
01	01 Engenheiro IV .....	1 388,55
0	01 Engenheiro III 02 Chefe de serviços 03 Analista informático principal 04 Contabilista .....	1 073,41
1	01 Engenheiro II 02 Analista informático profissional 03 Encarregado geral .....	935,25
2	01 Engenheiro IB 02 Programador informático/mec. principal 03 Analista informático assistente 04 Técnico de telecomunicações principal 05 Projectista .....	868,16
3	01 Técnico serviço social 02 Engenheiro IA 03 Chefe de secção 04 Guarda-livros 05 Tesoureiro 06 Técnico de telecomunicações com mais de seis anos 07 Técnico fabril principal 08 Chefe de vendas 09 Inspector administrativo 10 Secretário 11 Programador informático/mec. profissional .....	803,56
4	01 Preparador informático de dados 02 Escriturário principal 03 Correspondente em línguas estrangeiras/est. L. E. 04 Encarregado 05 Técnico fabril com mais de seis anos 06 Técnico telecomunicações cinco e seis anos 07 Caixeiro encarregado 08 Caixeiro-chefe de secção 09 Inspector de vendas 10 Programador informático/mec. assistente 11 Operador informático/mec. principal 12 Analista informático estagiário 13 Monitor informático dados .....	713,78

Graus	Profissões/categorias	Salários (euros)
5	01 Mestre forneiro 02 Chefe de equipa 03 Primeiro-escriturário 04 Caixa 05 Técnico de telecomunicações — 3.º e 4.º anos 06 Maquinista principal (vidro) 07 Operador informático/mec. profissional 08 Enfermeiro 09 Técnico fabril — 5.º e 6.º anos 10 Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª .....	688,98
6	01 Encarregado refeitório/cantina 02 Segundo-escriturário 03 Operador de telex 04 Supervisor de logística 05 Prospector de vendas 06 Promotor de vendas 07 Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª 08 Caixeiro-viajante 09 Primeiro-caixeiro 10 Motorista de pesados 11 P. Q. — oficial 12 Técnico de telecomunicações — 1.º e 2.º anos 13 Vendedor 14 Técnico fabril — 3.º e 4.º anos 15 Apontador de 1.ª 16 Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa 17 Expositor/decorador 18 Ecónomo 19 Caixeiro de praça 20 Recepcionista 1.ª 21 Técnico auxiliar de serviço social 22 Perfurador-verificador/operador posto D. P. ....	607,04
7	01 Caixeiro de 2.ª 02 Cobrador 03 Auxiliar de enfermagem 04 Motorista de ligeiros 05 Chefe de cozinha 06 Coordenador de operadores especializados 07 Técnico fabril — 1.º e 2.º anos 08 Demonstrador 09 Propagandista 10 Reprodutor documentos/arquivista técnico 11 Programador informático/mec. estagiário	554,16
8	01 Operador especializado de 1.ª 02 Cozinheiro 03 Empregado serviço externo 04 Despenseiro 05 Chefe de vigilância 06 Telefonista 1.ª 07 Recepcionista 2.ª	536,71
9	01 Terceiro-escriturário 02 Apontador 2.ª 03 Encarregado de limpeza 04 Caixeiro 3.ª 05 P.Q. — pré-oficial — 1.º e 2.º anos 06 Operador especializado de 2.ª 07 Controlador de caixa 08 Anotador de produção 09 Caixa de balcão 10 Telefonista de 2.ª 11 Reprodutor documentos administrativos 12 Ajudante de fogueiro 13 Operador de máquinas de contabilidade de 3.ª 14 Operador informático/mec. estagiário	506,38

Graus	Profissões/categorias	Salários (euros)
10	01 Lavador de automóveis ..... 02 Contínuo/porteiro com mais de 21 anos 03 Apontador 3. <sup>a</sup> ..... 04 Estagiário 2. <sup>a</sup> ..... 05 Técnico fabril praticante — 2.º ano ... 06 Técnico telecomunicações prati- cante — 2.º ano ..... 07 Servente ..... 08 Ajudante de fabrico (cerâmico) ..... 09 Distribuidor ..... 10 Empregado de balcão ..... 11 Empregado de refeitório/cantina ..... 12 Cafeteiro ..... 13 Dactilógrafo — 2.º ano ..... 14 Guarda ou vigilante ..... 15 Servente de cozinha ..... 16 Caixeiro-ajudante — 2.º ano ..... 17 Copeiro ..... 18 Recepcionista estagiário ..... 19 Operador de máquinas de contabilidade estagiário ..... 20 Perfurador-verificador operador p. dados estagiário ..... 21 Ajudante de motorista ..... 22 Operador especializado de 3. <sup>a</sup> .....	472,51
11	01 Estagiário — 1.º ano (escriturário) .... 02 Técnico de telecomunicações praticante 1.º ano ..... 03 Técnico fabril praticante — 1.º ano ... 04 P.Q. praticante — 2.º ano ..... 05 Dactilógrafo — 1.º ano ..... 06 Caixeiro-ajudante — 1.º ano ..... 07 Operador especializado prati- cante — um a seis meses .....	404,53
12	01 Contínuo (com menos de 21 anos) .... 02 Porteiro (com menos de 21 anos) ..... 03 P.Q. praticante — 1.º ano .....	361,63

Prémio de antiguidade — € 24,12.  
Subsídio de refeição — € 3,89 (de acordo com a cláusula 70.<sup>a</sup>).

Lisboa, 16 de Maio de 2001.

Pela ANIMEE — Associação Nacional dos Industriais de Material Eléctrico e Electrónico:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

#### Declaração

A FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros declara que outorga a assinatura da revisão do texto final do CCT/ANIMEE — 2002, em representação dos seguintes sindicatos:

SNAQ — Sindicato Nacional de Quadros Técnicos;  
SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

Sindicato dos Economistas;  
Sindicato dos Contabilistas;  
SNET/SETS — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos.

Lisboa, 12 de Setembro de 2002. — Pelo Secretariado Nacional: (Assinatura ilegível.)

#### Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

e ainda das associações sindicais:

STV — Sindicato dos Técnicos de Vendas;  
SINDEL — Sindicato Nacional de Energia.

Lisboa, 19 de Setembro de 2001. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 8 de Agosto de 2002.

Depositado em 8 de Outubro de 2002, a fl. 320 do livro n.º 9, com o n.º 193, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas, comércio e serviços representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, cujas categorias sejam as constantes nos

anexos I e II, representados pelas organizações sindicais outorgantes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

#### 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*.

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 decorridos 20 ou 10 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) Para as profissões ou categorias profissionais do grupo I do anexo I, com excepção dos contabilistas — 9.º ano de escolaridade obrigatória;
- b) Para os contabilistas e técnicos de instalações eléctricas — cursos adequados do ensino médio ou superior;
- c) Para as profissões ou categorias profissionais dos grupos II, III, IV e V do anexo I — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- d) Para os restantes trabalhadores é condição indispensável para a admissão a posse de car-

teira 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 outras 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 escriturários são promovidos a terceiro-escriturário 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 recepcionista, 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 estagiaram.

6 — O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

7 — O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o terceiro-caixeiro, 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.ª ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior, logo que completarem três anos de serviço naquela categoria.

11 — Os trabalhadores de produção com a categoria de 2.ª ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior, logo que completarem três anos de permanência naquelas categorias.

12 — Aos trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário o clube/SAD atribuirá a categoria de escriturário 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-escriturário ou três anos, conforme tenha ou não o 12.º ano, cursos de formação oficial ou oficializado; ou
- c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

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

Cursos básico com formação profissional oficializado; ou

12.º ano ou equivalência; ou

Formação profissional direccionada para o sector.

Ponto único. Esta reclassificação terá efeitos imediatos à data de 1 de Janeiro de 2001.

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 completarem 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:

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;

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

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

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 do bingo.

#### Cláusula 6.ª

##### Promoções

1 — As promoções 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 de 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 e maioridade.

#### Cláusula 7.ª

##### 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 níveis I e II, inclusive, do enquadramento profissional dos trabalhadores administrativos, níveis I e II dos trabalhadores de apoio e produção e níveis I e II dos trabalhadores do bingo.

#### Cláusula 8.ª

##### 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 Inspecção-Geral de Jogos o julgar conveniente.

2 — 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.ª

##### Dotações e densidades

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 do sector do bingo é da competência da entidade patronal e está sujeita a 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 a 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 lei relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder à 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 aperfeiçoamento profissional;
- r) 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 lhes 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 trabalhadores 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;
- l) 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;
- m) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente, frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- n) 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;
- 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 geral, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, 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 cinco 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 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, 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 patronal 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 10 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 do Trabalho e da Solidariedade.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei, para o trabalho suplementar, a 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 efectivos, 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 os 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.

7-A — 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.

8 — 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 ou de fiscalização;
- 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 do Trabalho e da Solidariedade.

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

### 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 a 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 horas semanais.

7 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

### 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 o máximo de 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 suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos 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 15 %.

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 cinco 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 direito a 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;  
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

do 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>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — 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.

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

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito 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 entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;
- b) 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.

4 — 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.

5 — 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.

6 — 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 dos trabalhadores contratados a termo

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

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

#### 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 direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que haja sofrido na pressuposição 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 direito a 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 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.

#### 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 no n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76 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 as 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 a 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 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- 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, por ocasião do parto da esposa ou companheira;

h) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;

i) 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

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

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, 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 na alínea c) da cláusula 54.º, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.ª;

- 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 15 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 de 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 pressupõem 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 pressupõem 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 III (I, II e III).

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real, nunca inferior a 3 %, 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 n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2002 não pode ser inferior a € 18,50, 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 VI da tabela-A de remunerações constante do anexo III «I — Trabalhadores administrativos», arredondando para os cinquenta 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 VI da tabela-A de remunerações mínimas, constantes do anexo III «I — Trabalhadores administrativos», arredondando para os € 0,50 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 desta negociação (2002), inclusive, 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 € 5,50 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, os 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 2.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 devi-

damente 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 no n.º 2 do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- 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 pôr 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 5 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 terem sido respeitados os direitos que ao 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 respeitante 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 a retribuição líquida do trabalhador a nível igual ao 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 15 dias de baixa seguidos ou 30 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 120 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, o clube ou SAD pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90% da remuneração 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 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:

- 1) 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;
- 2) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- 3) Nas situações de risco 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);
- 4) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- 5) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- 6) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

#### 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 dis-

posto 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 o 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 número de vezes necessários e justificados;
- 2) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- 3) No caso de não haver lugar 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 um ano;
- 4) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- 5) O direito à dispensa do trabalho nos termos da presente cláusula 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:

- 1) 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;

- 2) Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível;
- 3) As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número 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 do Trabalho e da Solidariedade, 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 no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

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 n.º 116/97, de 4 de Novembro.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir nas condições previstas na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarà o seu lugar no clube ou SAD, 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 € 20,50. Este valor será, porém, de € 5,80 se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 horas e as 5 horas, ambos em arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a € 3,50 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 € 11 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 € 24 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 resulte 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 direito a 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 direito a 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 que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo III, 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 antecedência mínima de oito dias, constando da 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 de 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 do Trabalho e da Solidariedade.

## 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 pré-definido 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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 organigramas 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão do clube; recebe numérico 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 e chefe de divisão.* — 1 — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que, 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.* — É o trabalhador que, 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.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade 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 controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços 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, de 2.ª e estagiário.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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, 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.* — É o trabalhador que 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 financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou Liga.

*Documentalista.* — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num 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.

*Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª e estagiário.* — 1 — É o trabalhador que, 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.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o escriturário 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspector administrativo.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação, repara 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 desentroladores, 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que recebe vários dados, estatísticos ou outros, a fim de serem perfurados em cartões ou bandas e registados em suportes magnéticos, que não-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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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 utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos

os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a quem 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/escriturário principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, 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.* — É o trabalhador que, 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 marketing e publicidade.* — É o trabalhador que 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.

*Tradutor.* — É o trabalhador que 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

### Cobreadores

*Cobrador de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que 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.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que 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 de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que 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.

## 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).* — É o trabalhador que 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 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 e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços 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.* — É o trabalhador que 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, emprata-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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que confere e regista as 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.* — É o trabalhador que 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 secre-

tária, 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.* — É 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 previne as 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.

*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.ª e de 2.ª* — 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.* — É o trabalhador a quem compete 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

*Controlador de entradas.* — É o trabalhador que 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, inutilizando-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 haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

*Contínuo.* — É o trabalhador que encarregar-se-á de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesa 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 de 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 de 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

### Enquadramento profissional

#### 1 — Trabalhadores administrativos

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Director-geral. Secretário-geral. Director executivo. Director desportivo.
I-A	Analista de informática. Contabilista/técnico de contas. Director de serviços. Secretário-geral-adjunto. Secretário permanente.
I-B	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de escritório. Chefe de serviços. Secretário desportivo/secretário técnico. Técnico desportivo. Técnico de <i>marketing</i> e publicidade. Inspector administrativo. Programador de informática.
II	Analista de funções. Chefe de secção. Guarda-livros. Secretário de direcção. Correspondente em línguas estrangeiras.
III	Subchefe de secção. Escriturário principal. Caixeiro principal. Técnico administrativo do bingo. Chefe de sector. Documentalista. Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> Tradutor. Secretário administrativo. Monitor desportivo.
IV	Arquivista de informática. Caixa. Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras. Operador de computador de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> Recepcionista. Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> Primeiro-escriturário. Primeiro-caixeiro. Vendedor de publicidade.

Níveis	Profissões e categorias profissionais
V	Cobrador de 1. <sup>a</sup> Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> 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 de língua estrangeira. Telefonista-recepcionista. Segundo-escriturário. Segundo-caixeiro.
VI	Cobrador de 2. <sup>a</sup> Chefe de trabalhadores auxiliares. Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> 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. Terceiro-escriturário. Terceiro-caixeiro.
VII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> Trabalhador de serviços externos — 1. <sup>o</sup> ano. Dactilógrafo de 2. <sup>o</sup> ano. Estagiário de 2. <sup>o</sup> ano (escriturário). Estagiário (cont.). Estagiário (cont. informática). Estagiário (recepcionista). Estagiário (operador de registo de dados). Guarda de 1. <sup>a</sup> Porteiro de 1. <sup>a</sup>
VIII	Contínuo de 2. <sup>a</sup> Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano. Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc.). Guarda de 2. <sup>a</sup> Porteiro de 2. <sup>a</sup>
IX	Trabalhador de limpeza.
X	Paquete de 17 anos.
XI	Paquete de 16 anos.

#### 2 — Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Chefe de serviços de instalações e obras.
II	Chefe de equipa/supervisor. Técnico de instalações eléctricas.
III	Coordenador de 1. <sup>a</sup> Fogoeiro. Motorista. Electricista de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém. Encarregado de refeitório.
IV	Coordenador de 2. <sup>a</sup> Chefe dos serviços auxiliares. Electricista de 2. <sup>a</sup> Encadernador.

Níveis	Profissões e categorias profissionais
V	Trolha de 1. <sup>a</sup> Sapateiro. Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> Pedreiro. Serralheiro de 1. <sup>a</sup> Picheleiro de 1. <sup>a</sup> Pintor de 1. <sup>a</sup> Jardineiro. Serralheiro da construção civil. Costureiro especializado. Cozinheiro. Empregado de armazém.
VI	Ajudante de fogueiro. Ajudante de cozinheiro. Mecânico de artigos desportivos. Roupeiro.
VII	Costureiro. Operador de máquinas de lavandaria. Trolha de 2. <sup>a</sup> Ajudante de electricista. Pedreiro de 2. <sup>a</sup>
VIII	Ajudante de jardineiro. Ajudante de sapateiro.
IX	Auxiliar de manutenção. Servente de cozinha.
X	Aprendiz.

### 3 — Trabalhadores do bingo

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Chefe de sala.
II	Adjunto de chefe de sala. Chefe de bar.
III	Adjunto de chefe de bar. Chefe de mesa.
IV	Adjunto de chefe de mesa. Caixa.
V	Caixa auxiliar volante. Controlador de entradas. Empregado de bar. Empregado de mesa. Porteiro. Contínuo.
VI	Caixa auxiliar volante do 1. <sup>o</sup> ano. Controlador de entradas do 1. <sup>o</sup> ano. Empregado de copa. Porteiro do 1. <sup>o</sup> ano. Contínuo do 1. <sup>o</sup> ano.

## ANEXO III

### Tabela de remunerações mínimas mensais

#### I — Trabalhadores administrativos e outros

(Em euros)

Níveis	Tabelas	
	A	B
I .....	1031	961
I-A .....	889	866
I-B .....	766	753
II .....	670	650
III .....	640	622
IV .....	534	530
V .....	480	480
VI .....	441	441
VII .....	414	414
VIII .....	399	399
IX .....	387	387
X .....	297	297
XI .....	295	295

Tabela A — clubes com receitas superiores a € 500 000/ano.

Tabela B — restantes clubes.

#### II — Trabalhadores de apoio e produção

(Em euros)

Níveis	Tabelas	
	A	B
I .....	851	797
II .....	647	621
III .....	544	534
IV .....	478	478
V .....	432	432
VI .....	407	407
VII .....	389	389
VIII .....	377	377
IX .....	372	372
X .....	287	287

Tabela A — clubes com receitas superiores a € 500 000/ano.

Tabela B — restantes clubes.

#### III — Trabalhadores do bingo

(Em euros)

Níveis	Tabelas	
	A	B
I .....	724	861
II .....	573	619
III .....	515	515
IV .....	483	483
V .....	397	397
VI .....	364	364

Tabela A — receitas mensais inferiores a € 74 820.

Tabela B — restantes clubes.

### Artigo 2.<sup>o</sup>

#### IRCT em vigor

Mantém-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.

Porto, 31 de Julho de 2002.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

(Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Algarve;  
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;  
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 das Indústrias de Alimentação do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;  
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;  
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 20 de Setembro de 2002. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Setembro de 2002.

Depositado em 10 de Outubro de 2002, a fl. 193 do livro n.º 9, com o n.º 322/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma

parte, todos os clubes e sociedades desportivas, comércio e serviços representados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados pelas organizações sindicais outorgantes, FEPCES e outros, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

#### 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*.

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 decorridos 20 ou 10 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 efectivamente 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) Para as profissões ou categorias profissionais do grupo I do anexo I, com excepção dos contabilistas — 9.º ano de escolaridade obrigatória;
- b) Para os contabilistas e técnicos de instalações eléctricas — cursos adequados do ensino médio ou superior;

- c) Para as profissões ou categorias profissionais dos grupos II, III, IV e V do anexo I — o ciclo complementar do ensino primário, o ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- d) Para os restantes trabalhadores 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 outras 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 escriturários são promovidos a terceiro-escriturário 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 recepcionista, 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 estagiaram.

6 — O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

7 — O terceiro-escriturário, o segundo-escriturário, o terceiro-caixeiro, 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-escriturário o clube/SAD atribuirá a categoria de escriturário 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-escriturário ou três anos, conforme tenha ou não o 12.º ano, cursos de formação oficial ou oficializado; ou
- c) Quando possuírem os seguintes conhecimentos ou habilitações:

Conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais, entre outros; ou  
Cursos básico com formação profissional oficializado; ou  
12.º ano ou equivalência; ou  
Formação profissional direccionada para o sector.

Ponto único. Esta reclassificação terá efeitos imediatos à data de 1 de Janeiro de 2001.

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:

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;

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  
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  
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 do bingo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — As promoções 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 de 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 e maioridade.

#### 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 níveis I e II, inclusive, do enquadramento profissional dos trabalhadores administrativos, níveis I e II dos trabalhadores de apoio e produção e níveis I e II dos trabalhadores do bingo.

#### 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 o julgar conveniente.

2 — 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

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 do sector do bingo é da competência da entidade patronal e está sujeita a 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 a 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 lei relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder à 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 aperfeiçoamento profissional;
- r) 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 lhes 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 trabalhadores 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;

- l) 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;
- m) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente, frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;
- n) 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;
- 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 geral, sem prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A entidade patronal procederá à cobrança e remessa ao sindicato, até ao dia 15 do mês seguinte, 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 cinco 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 32.º do Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969, 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 patronal 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 10 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 fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

5 — Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no sábado ou domingo, o trabalhador terá direito, para além da retribuição prevista na lei, para o trabalho suplementar, a 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 efectivos, 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 os 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.

7-A — Ao 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.

8 — 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>

##### **Isonção 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 ou de fiscalização;
- 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 do Trabalho e da Solidariedade.

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

#### 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 a 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 horas semanais.

7 — O trabalhador terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

### 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 o máximo de 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 suplementares em livro próprio ou nos cartões de ponto referidos 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 15 %.

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 cinco 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 direito a 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;  
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 perizer 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

do 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>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — 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.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

- 22 dias úteis até completar 40 anos de idade;
- 23 dias úteis até completar 45 anos de idade;
- 24 dias úteis até completar 50 anos de idade;
- 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 entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

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

4 — 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.

5 — 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.

6 — 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 dos trabalhadores contratados a termo

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

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

#### 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 direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que haja sofrido na pressuposição 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 direito a 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 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.

#### 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 no n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 874/76 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 as 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 a 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 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- 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, por ocasião do parto da esposa ou companheira;

- h) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;
- i) 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

1 — O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padraço, madraça, 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 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, 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 na alínea c) da cláusula 54.º, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro;
- 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 15 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 prefera 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 de 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 pressuponham 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>

##### Crítério 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 III (I, II e III).

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real, nunca inferior a 3 %, 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 n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2002 não pode ser inferior a € 18,50, 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 VI da tabela-A de remunerações constante do anexo III «I — Trabalhadores administrativos», arredondando para os cinquenta 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 VI da tabela-A de remunerações mínimas, constantes do anexo III «I — Trabalhadores administrativos», arredondando para os € 0,50 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 desta negociação (2002), inclusive, 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 € 5,50 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, os 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 2.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 no n.º 2 do artigo 44.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro;
- 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 pôr 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 5 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>

##### Ilícitude 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 terem sido respeitados os direitos que ao 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 respeitante 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 do 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 a retribuição líquida do trabalhador a nível igual ao 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 15 dias de baixa seguidos ou 30 dias interpolados em cada ano civil.

3 — A atribuição do complemento do subsídio de doença cessa ao fim de 120 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 o clube ou SAD pagará um complemento de reforma, acrescido à remuneração de reforma paga pela segurança social, até perfazer, no máximo, 90% da remuneração 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 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:

- 1) 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;
- 2) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- 3) Nas situações de risco 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);
- 4) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- 5) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- 6) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

## 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 o 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 número de vezes necessários e justificados;
- 2) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- 3) No caso de não haver lugar 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 um ano;
- 4) No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado;
- 5) O direito à dispensa do trabalho nos termos da presente cláusula 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:

- 1) 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;
- 2) Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível;
- 3) As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número 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 do Trabalho e da Solidariedade, 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 no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro.

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 n.º 116/97, de 4 de Novembro.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir nas condições previstas na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarà o seu lugar no clube ou SAD, 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 € 20,50. Este valor será, porém, de € 5,80 se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 horas e as 5 horas, ambos em arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a € 3,50 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 € 11 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 € 24 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 resulte 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 direito a 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 direito a 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 que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo III, 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 repre-

sentantes 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 antecedência mínima de oito dias, consoante da 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 de 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 do Trabalho e da Solidariedade.

## **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 pré-definido 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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 organigramas 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão do clube; recebe numérico 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 e chefe de divisão.* — 1 — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que, 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.* — É o trabalhador que, 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.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade 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 controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços 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, de 2.ª e estagiário.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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, 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.* — É o trabalhador que 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 financeiras e contabilísticas do clube, SAD ou Liga.

*Documentalista.* — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num 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.

*Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª e estagiário.* — 1 — É o trabalhador que, 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.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o escriturário 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Inspector administrativo.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação, repara 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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 utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organigramas 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos 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/escriturário principal.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, 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.* — É o trabalhador que, 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 marketing e publicidade.* — É o trabalhador que 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.

*Tradutor.* — É o trabalhador que 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 de 2.ª* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que 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.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que 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 de 2.<sup>a</sup>* — É o trabalhador que 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.

#### 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).* — É o trabalhador que 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 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 e de chefia de pessoal, orienta e superintende na execução dos serviços 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.* — É o trabalhador que 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, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Electricista.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que confere e regista as 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.* — É o trabalhador que 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.* — É 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 previne as 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.

*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 de 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.* — É o trabalhador a quem compete 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que 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.* — É o trabalhador que realizará a venda directa dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

*Controlador de entradas.* — É o trabalhador que 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, inutilizando-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 haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

*Contínuo.* — É o trabalhador que 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 de 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, certifican-

do-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 de 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

### Enquadramento profissional

#### 1 — Trabalhadores administrativos

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Director-geral. Secretário-geral. Director executivo. Director desportivo.
I-A	Analista de informática. Contabilista/técnico de contas. Director de serviços. Secretário-geral-adjunto. Secretário permanente.
I-B	Chefe de departamento. Chefe de divisão. Chefe de escritório. Chefe de serviços. Secretário desportivo/secretário técnico. Técnico desportivo. Técnico de <i>marketing</i> e publicidade. Inspector administrativo. Programador de informática.
II	Analista de funções. Chefe de secção. Guarda-livros. Secretário de direcção. Correspondente em línguas estrangeiras.
III	Subchefe de secção. Escriturário principal. Caixeiro principal. Técnico administrativo do bingo. Chefe de sector. Documentalista. Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> Tradutor. Secretário administrativo. Monitor desportivo.

Níveis	Profissões e categorias profissionais
IV	Arquivista de informática. Caixa. Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras. Operador de computador de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> Recepcionista. Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> Primeiro-escriurário. Primeiro-caixeiro. Vendedor de publicidade.
V	Cobrador de 1. <sup>a</sup> Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> 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 de língua estrangeira. Telefonista-recepcionista. Segundo-escriurário. Segundo-caixeiro.
VI	Cobrador de 2. <sup>a</sup> Chefe de trabalhadores auxiliares. Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> 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. Terceiro-escriurário. Terceiro-caixeiro.
VII	Contínuo de 1. <sup>a</sup> Trabalhador de serviços externos — 1. <sup>o</sup> ano. Dactilógrafo de 2. <sup>o</sup> ano. Estagiário de 2. <sup>o</sup> ano (escriurário). Estagiário (cont.). Estagiário (cont. informática). Estagiário (recepcionista). Estagiário (operador de registo de dados). Guarda de 1. <sup>a</sup> Porteiro de 1. <sup>a</sup>
VIII	Contínuo de 2. <sup>a</sup> Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano. Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc.). Guarda de 2. <sup>a</sup> Porteiro de 2. <sup>a</sup>
IX	Trabalhador de limpeza.
X	Paquete de 17 anos.
XI	Paquete de 16 anos.

## 2 — Trabalhadores de apoio e produção

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Chefe de serviços de instalações e obras.
II	Chefe de equipa/supervisor. Técnico de instalações eléctricas.

Níveis	Profissões e categorias profissionais
III	Coordenador de 1. <sup>a</sup> Fogoeiro. Motorista. Electricista de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém. Encarregado de refeitório.
IV	Coordenador de 2. <sup>a</sup> Chefe dos serviços auxiliares. Electricista de 2. <sup>a</sup> Encadernador.
V	Trolha de 1. <sup>a</sup> Sapateiro. Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> Pedreiro. Serralheiro de 1. <sup>a</sup> Picheleiro de 1. <sup>a</sup> Pintor de 1. <sup>a</sup> Jardineiro. Serralheiro da construção civil. Costureiro especializado. Cozinheiro. Empregado de armazém.
VI	Ajudante de fogoeiro. Ajudante de cozinheiro. Mecânico de artigos desportivos. Roupeiro.
VII	Costureiro. Operador de máquinas de lavandaria. Trolha de 2. <sup>a</sup> Ajudante de electricista. Pedreiro de 2. <sup>a</sup>
VIII	Ajudante de jardineiro. Ajudante de sapateiro.
IX	Auxiliar de manutenção. Servente de cozinha.
X	Aprendiz.

## 3 — Trabalhadores do bingo

Níveis	Profissões e categorias profissionais
I	Chefe de sala.
II	Adjunto de chefe de sala. Chefe de bar.
III	Adjunto de chefe de bar. Chefe de mesa.
IV	Adjunto de chefe de mesa. Caixa.
V	Caixa auxiliar volante. Controlador de entradas. Empregado de bar. Empregado de mesa. Porteiro. Contínuo.

Níveis	Profissões e categorias profissionais
VI	Caixa auxiliar volante do 1.º ano. Controlador de entradas do 1.º ano. Empregado de copa. Porteiro do 1.º ano. Contínuo do 1.º ano.

### ANEXO III

#### Tabela de remunerações mínimas mensais

##### I — Trabalhadores administrativos e outros

(Em euros)

Níveis	Tabelas	
	A	B
I .....	1031	961
I-A .....	889	866
I-B .....	766	753
II .....	670	650
III .....	640	622
IV .....	534	530
V .....	480	480
VI .....	441	441
VII .....	414	414
VIII .....	399	399
IX .....	387	387
X .....	297	297
XI .....	295	295

Tabela A — clubes com receitas superiores a € 500 000/ano.  
Tabela B — restantes clubes.

##### II — Trabalhadores de apoio e produção

(Em euros)

Níveis	Tabelas	
	A	B
I .....	851	797
II .....	647	621
III .....	544	534
IV .....	478	478
V .....	432	432
VI .....	407	407
VII .....	389	389
VIII .....	377	377
IX .....	372	372
X .....	287	287

Tabela A — clubes com receitas superiores a € 500 000/ano.  
Tabela B — restantes clubes.

##### III — Trabalhadores do bingo

(Em euros)

Níveis	Tabelas	
	A	B
I .....	724	861
II .....	573	619
III .....	515	515

(Em euros)

Níveis	Tabelas	
	A	B
IV .....	483	483
V .....	397	397
VI .....	364	364

Tabela A — receitas mensais inferiores a € 74 820.  
Tabela B — restantes clubes.

### Artigo 2.º

#### IRCT em vigor

Mantém-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.

Porto, 31 de Julho de 2002.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

*(Assinaturas ilegíveis.)*

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira.*  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*(Assinatura ilegível.)*

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira.*  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Manuel Domingos Pinto Vieira.*  
*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

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

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

### Declaração

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

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

Lisboa, 11 de Setembro de 2002. — Pelo Secretariado: (Assinaturas ilegíveis.)

### Declaração

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

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

Pela Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Entrado em 20 de Setembro de 2002.

Depositado em 10 de Outubro de 2002, a fl. 194 do livro n.º 9, com o n.º 323/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

### CCT entre a APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Entre a APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação, por uma parte, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, por outra, foi celebrado o seguinte acordo de revisão da convenção colectiva, de que são outorgantes, e cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 29 de Outubro de 2001.

As cláusulas 1.ª, 28.ª, n.º 5, 35.ª, n.ºs 2 e 5, 35.ª-A, n.º 1, e 72.ª passam a ter a seguinte redacção:

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se, em todo o território nacional, por um lado, às empresas representadas pela Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação — APAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 28.ª

##### Retribuições mínimas

5 — Os trabalhadores classificados como caixas e cobradores, bem como aqueles que habitual e predominantemente estejam encarregados de efectuar recebimentos ou pagamentos terão direito a um abono mensal para falhas de € 19,50 enquanto exercerem aquelas funções.

#### Cláusula 35.ª

##### Trabalho fora do local habitual

2 — As ajudas de custo nunca serão inferiores a € 43,90 por cada dia. Em caso de ausência do local de trabalho apenas por uma parte do dia, as ajudas de custo serão dos seguintes montantes:

Almoço/jantar — € 10,10;  
Dormida com pequeno-almoço — € 24.

5 — A entidade patronal deverá segurar contra riscos de viagem no valor de € 11 650 os trabalhadores que se desloquem ao seu serviço às ilhas adjacentes ou ao estrangeiro durante aquele período.

Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

**Subsídio de alimentação**

1 — As entidades patronais obrigam-se a partilhar, por cada dia de trabalho efectivamente prestado e em relação a cada trabalhador ao seu serviço, com a quantia, para efeitos de subsídio de alimentação, do valor mínimo de € 4,50.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Retroactivos**

1 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Agosto de 2002, sem quaisquer outros reflexos.

2 — Produz ainda efeito, a partir de 1 de Agosto de 2002, a alteração à cláusula 35.<sup>a</sup>-A, n.º 1 (subsídio de alimentação).

III

A tabela salarial vigente é substituída pela seguinte:

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
0	Director-geral .....	1 236
I	Director administrativo/financeiro ..... Director de meios ..... Director de serviços ..... Director artístico/criativo ..... Director de contas .....	1 053
II	Analista de sistemas (informática) ..... Planeador estratégico de marcas ..... Supervisor de meios ..... Chefe de divisão ..... Chefe de departamento ..... Chefe de serviços ..... Redactor publicitário (sénior) ..... Supervisor de contas ..... Visualizador .....	912
III	Analista de meios ..... Contabilista ..... Executivo de contas (sénior) ..... Desenhador maquetista ..... Planeador de meios (sénior) ..... Técnico de contas ..... Técnico de relações públicas (sénior) ..... Tesoureiro ..... Desenhador ilustrador ..... Desenhador infografista .....	833
IV	Programador de informática ..... Chefe de secção ..... Desenhador de arte finalista com mais de seis anos ..... Guarda-livros .....	785

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
V	Escriturário principal ..... Executivo de fabrico ..... Executivo de filmes ou de rádio ..... Planeador de tráfego ..... Secretário de direcção ..... Comprador de espaço e tempo com mais de quatro anos .....	725
VI	Comprador de espaço e tempo de dois a quatro anos ..... Executivo de contas (júnior) ..... Planeador de meios (júnior) ..... Redactor publicitário (júnior) ..... Técnico de relações públicas (júnior) .....	672
VII	Secretário administrativo ..... Caixa ..... Desenhador de arte finalista de quatro a seis anos ..... Escriturário de 1. <sup>a</sup> ..... Fotógrafo especializado ..... Motorista de pesados ..... Chefe de equipa (demonstrador) ..... Comprador de espaço e tempo até dois anos ..... Executivo de contas (estagiário) (a) ..... Planeador de meios (estagiário) (a) ..... Redactor publicitário (estagiário) (a) ..... Técnico de relações públicas (estag.) (a) .....	651,50
VIII	Telefonista/recepcionista ..... Controlador de publicidade ..... Desenhador de arte finalista de dois a quatro anos ..... Escriturário de 2. <sup>a</sup> ..... Motorista de ligeiros .....	592
IX	Telefonista ..... Desenhador de arte finalista até dois anos ..... Escriturário de 3. <sup>a</sup> ..... Demonstrador .....	535
X	Contínuo de mais de 21 anos ..... Dactilógrafo do 2.º ano ou com mais de 21 anos ..... Estagiário do 2.º ano ..... Porteiro ..... Tirocinante de desenho do 2.º ano .....	455,50
XI	Contínuo de 19 a 21 anos ..... Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário do 1.º ano ..... Tirocinante de desenho do 1.º ano ..... Trabalhador de limpeza .....	421,50
XII	Contínuo de 18 anos .....	375
XIII	Paquete de 16 e 17 anos .....	347,50

(a) O estágio será de dois anos.

Lisboa, 16 de Setembro de 2002.

Pela APAP — Associação Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação:  
(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:  
*Aurélio Marques.*

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

*Graciete Brito.*

Pelo SITEC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:  
*Graciete Brito.*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:  
*Graciete Brito.*

Pelo SOTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:  
*(Assinatura ilegível.)*

### Declaração

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

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

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

### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira.*

Entrado em 30 de Setembro de 2002.

Depositado em 9 de Outubro de 2002, a fl. 193 do livro n.º 9, com o n.º 321/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

## AE entre a Fosforeira Portuguesa, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial.

Em 28 de Junho de 2002 reuniram-se os representantes da FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e da Fosforeira Portuguesa, S. A., com vista à negociação do acordo de empresa.

Após se ter procedido à análise e discussão da proposta e contraproposta apresentadas pelas partes, foi estabelecido o seguinte acordo:

### ANEXO II

#### Retribuições mínimas mensais

Categorias	Remuneração (euros)
Desenhador projectista .....	811
Encarregado of. const. rep. ....	1 059
Subencarregado geral .....	1 136
Encarregado de fabrico .....	1 033
Elec. tec. industrial .....	811
Oficial elec. ....	754
Fogueiro de 1.ª .....	665
Motorista .....	691
Canal. picheleiro .....	691
Serralheiro de 1.ª .....	695
Carpinteiro de 1.ª .....	691
Pedreiro de 1.ª .....	691
Operador-chefe .....	691
Impressor .....	635,50
Cozinheiro .....	643
Fiel de armazém .....	684
Operador de 1.ª .....	633,50
Operador de 2.ª .....	598,50
Manipulador de 1.ª .....	574,50

A tabela de remunerações mínimas produz efeitos a 1 de Março de 2002.

Lisboa, 2 de Julho de 2002.

Pela Fosforeira Portuguesa, S. A.:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:  
*(Assinatura ilegível.)*

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro:  
(Assinatura ilegível.)

Pelo SOTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:  
(Assinatura ilegível.)

### Declaração

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

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 24 de Setembro de 2002. — Pela Direcção,  
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 24 de Setembro de 2002.

Depositado em 11 de Outubro de 2002, a fl. 194 do livro n.º 9, com o n.º 325/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**Acordo de adesão entre a Assoc. de Beneficiários do Alvor e o SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas ao ACT entre a Assoc. de Beneficiários do Mira e outras e o referido sindicato.**

A Associação de Beneficiários do Alvor e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas acor-

dam assumir para os efeitos competentes efeitos de direito o ACT em vigor entre a Associação de Beneficiários do Mira e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2002.

Lisboa, 29 de Julho de 2002.

Pela Associação de Beneficiários do Alvor:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos.

Entrado em 9 de Outubro de 2002.

Depositado em 10 de Outubro de 2002, a fl. 194 do livro n.º 9, com o n.º 324/2002, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

**CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2002, foi publicado com inexactidão o título do CCT em epígrafe, pelo que a seguir se procede à sua rectificação.

Assim, no índice e na p. 2807, onde se lê «CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Alteração salarial e outras.» deve ler-se «CCT entre a ANIF — Assoc. Nacional dos Industriais de Fotografia e o Sind. dos Trabalhadores das Ind. de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Alteração salarial e outras.».

**CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2002, encontra-se publicada a convenção mencionada em epígrafe, a qual enferma de inexactidão, impondo-se, por esse motivo, a necessária rectificação.

Assim, a p. 2960, no n.º 1 da cláusula 30.ª, onde se lê «no valor de € 4» deve ler-se «no valor de € 4,60».

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. Nacional do Pessoal da Saúde — SNPS Constituição**

Constituição deliberada em assembleia constituinte realizada em 26 de Agosto de 2002.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Da identificação sindical**

###### **Artigo 1.º**

###### **Natureza, âmbito e sede**

1 — O Sindicato Nacional do Pessoal da Saúde é a organização sindical constituída por todos os funcionários e trabalhadores que nela se filiem voluntariamente e que exercem a sua actividade profissional por conta de outrem no sector da saúde.

2 — O Sindicato abrange todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa, na Rua das Portas de Santo Antão, 117, 2.º, sala E, podendo ter secções regionais em todos os distritos e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

###### **Artigo 2.º**

###### **Sigla**

O Sindicato Nacional do Pessoal da Saúde adoptará a sigla «SNPS».

###### **Artigo 3.º**

###### **Bandeira**

A bandeira do Sindicato será aprovada em conselho nacional.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos princípios fundamentais e fins**

###### **Artigo 4.º**

###### **Autonomia**

O Sindicato Nacional do Pessoal da Saúde é uma organização autónoma, independente do Estado, do patronato, das confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações de natureza política.

###### **Artigo 5.º**

###### **Sindicalismo democrático**

O Sindicato Nacional do Pessoal da Saúde rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos associados em todos os aspectos da actividade sindical.

###### **Artigo 6.º**

###### **Direito de tendência**

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior poderão os associados constituir-se formalmente em tendências, cujo reconhecimento e regulamentação serão aprovados em congresso.

###### **Artigo 7.º**

###### **Adesão a organizações sindicais**

O Sindicato Nacional do Pessoal da Saúde poderá aderir a outras organizações sindicais democráticas por decisão do órgão sindical competente.

## Artigo 8.º

### Solidariedade sindical

O Sindicato Nacional do Pessoal da Saúde poderá colaborar com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras, desde que o órgão sindical competente assim o decida.

## Artigo 9.º

### Fins

O Sindicato tem por fins:

- a) Defender os interesses e os direitos dos associados;
- b) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- c) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correcta as reivindicações dos associados e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;
- d) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo um fundo de solidariedade;
- e) Defender e concretizar a contratação colectiva segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;
- f) Defender as condições de vida dos associados, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;
- g) Defender e promover a formação profissional dos associados bem como a sua formação permanente;
- h) Assegurar os direitos dos sócios aposentados;
- i) Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho;
- j) Assegurar a protecção à infância e às mães associadas;
- k) Promover a formação sindical dos seus associados;
- l) Participar na elaboração das leis do trabalho, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito;
- m) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, especialmente os planos de saúde.

## CAPÍTULO III

### Dos associados

## Artigo 10.º

### Qualidade de sócio

Podem inscrever-se como sócios do Sindicato todos os funcionários e trabalhadores da saúde incluídos no âmbito pessoal e geográfico definido no artigo 1.º

## Artigo 11.º

### Pedido de inscrição

1 — O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado do Sindicato, em modelo próprio fornecido para o efeito, e será acompanhado dos documentos comprovativos julgados necessários.

2 — O impresso de inscrição deverá constituir um questionário que permita a identificação completa, bem como a idade, residência, local de trabalho e categoria profissional.

## Artigo 12.º

### Consequências da inscrição

1 — O pedido de inscrição implica para o associado a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do Sindicato.

2 — Feita a inscrição, assume plenamente a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

## Artigo 13.º

### Recusa de inscrição

1 — O secretariado poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efectuada, se não for acompanhado da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do associado aos princípios democráticos do Sindicato.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, o secretariado informá-lo-á de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho nacional.

## Artigo 14.º

### Unicidade de inscrição

Nenhum associado pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, filiado em qualquer outro Sindicato.

## Artigo 15.º

### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- 1) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- 2) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato, segundo os princípios e normas destes estatutos;
- 3) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- 4) Beneficiar da protecção sindical e nomeadamente dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho nacional;
- 5) Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato;
- 6) Recorrer para o conselho nacional das decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos;
- 7) A entrega de um exemplar dos estatutos.

## Artigo 16.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- 1) Cumprir os estatutos e os regulamentos do Sindicato;

- 2) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do Sindicato quando tomadas nos termos destes estatutos;
- 3) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;
- 4) Manter-se informado das actividades do Sindicato;
- 5) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais associados, os princípios do sindicalismo democrático;
- 6) Pagar regularmente a quota do Sindicato;
- 7) Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional.

#### Artigo 17.º

##### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os que:

- 1) Comuniquem ao secretariado, com antecedência de 60 dias e por escrito, a vontade de se desvincular do Sindicato;
- 2) Deixem de pagar a quota por período superior a seis meses, excepto nos seguintes casos:
  - a) Quando, comprovadamente, deixem de receber vencimentos;
  - b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pelo Secretariado;
- 3) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;
- 4) Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

#### Artigo 18.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho nacional, sob proposta do secretariado e ouvido o conselho de disciplina.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização sindical

#### Artigo 19.º

##### Enumeração dos órgãos

1 — São órgãos do Sindicato:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;
- c) O secretariado;
- d) O conselho de disciplina;
- e) O conselho fiscalizador de contas;
- f) Os secretariados regionais.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 20.º

##### Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.

2 — O congresso é constituído pelos:

- a) Delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos associados;
- b) Membros do secretariado;
- c) Membros do conselho nacional;
- d) Membros do conselho de disciplina;
- e) Membros do conselho fiscalizador de contas;
- f) Secretários regionais.

3 — O presidente fixará, sob proposta do secretariado, o número de delegados a eleger para o congresso.

#### Artigo 21.º

##### Competência do congresso

São da competência do congresso em exclusivo as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- b) Eleição dos órgãos sociais do Sindicato;
- c) Destituição dos órgãos estatutários e eleição dos órgãos destituídos;
- d) Revisão dos estatutos;
- e) Aprovação do regulamento eleitoral e do regimento;
- f) Fixação ou alteração das quotizações sindicais, podendo delegar no conselho nacional;
- g) Casos de força maior que afectem gravemente a vida do Sindicato;
- h) Ratificação das deliberações do conselho nacional;
- i) Alienação de qualquer bem patrimonial imóvel;
- j) Extinção ou dissolução do Sindicato e liquidação dos seus bens patrimoniais.

#### Artigo 22.º

##### Modo de eleição dos delegados

1 — Os delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º são eleitos de entre listas nominativas concorrentes, por sufrágio universal, directo e secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Para o efeito da eleição dos delegados ao congresso, o território eleitoral do Sindicato, correspondente ao seu âmbito geográfico, dividir-se-á em círculos eleitorais.

#### Artigo 23.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos.

2 — O congresso é convocado pelo presidente da mesa do congresso em data e local fixados pelo conselho nacional.

3 — O congresso reunirá extraordinariamente a solicitação do conselho nacional, do secretariado, de um terço dos delegados ao congresso ou de um terço dos associados.

4 — Da ordem de trabalhos do congresso extraordinário constarão obrigatoriamente os pontos propostos pelos seus requerentes.

5 — A convocatória do congresso deverá ser amplamente divulgada aos associados, nomeadamente nos locais de trabalho, e conter a ordem de trabalhos, bem como os dias, as horas e o local do seu funcionamento.

6 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 30 ou de 15 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento do congresso

1 — No início da primeira sessão, o congresso elegerá, de entre os delegados presentes e pela forma prevista no artigo 26.º, uma mesa para dirigir os trabalhos.

2 — O congresso funcionará continuamente e não poderá deliberar sobre outros assuntos enquanto não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos.

3 — Se no termo da data prefixada não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá o congresso deliberar, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos delegados presentes, a continuação do mesmo, devendo o reinício efectuar-se em data que não poderá ser inferior a 10 nem superior a 30 dias após a sua suspensão.

#### Artigo 25.º

##### Quórum

1 — O congresso iniciará os seus trabalhos à hora marcada se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos seus membros.

2 — O congresso reunirá uma hora depois com, pelo menos, um terço dos delegados.

3 — O congresso só poderá deliberar alterações estatutárias ou do regulamento eleitoral desde que estejam presentes mais de metade do total dos delegados ao congresso.

#### Artigo 26.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário.

2 — A mesa é eleita por sufrágio da lista completa e nominativa, mediante escrutínio secreto.

#### Artigo 27.º

##### Competência da mesa

Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia ao regimento do congresso;
- c) Elaborar as actas do congresso respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;

- d) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

#### Artigo 28.º

##### Competência do presidente da mesa

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

- a) Convocar o congresso;
- b) Representar o congresso;
- c) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar o seu encerramento;
- d) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;
- e) Assinar os documentos em nome do congresso;
- f) Vigiar pelo cumprimento do regimento das resoluções do congresso;
- g) Aceitar os pedidos de resignação dos órgãos ou elementos eleitos, devendo comunicá-lo imediatamente ao conselho nacional.

2 — O presidente será coadjuvado ou substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vice-presidente e, na falta ou impedimento deste, sucessivamente pelos 1.º, 2.º e 3.º secretários.

#### Artigo 29.º

##### Competência dos secretários da mesa

1 — Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas das sessões do congresso;
- f) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos;
- g) Substituir o presidente do congresso como previsto no n.º 2 do artigo 28.º

2 — A competência prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo anterior poderá ser exercida pelo 1.º secretário, por delegação do presidente.

#### Artigo 30.º

##### Regimento do congresso

O congresso aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

## SECÇÃO II

### Do conselho nacional

#### Artigo 31.º

##### Composição do conselho nacional

1 — O conselho nacional é o órgão detentor da soberania sindical entre congressos e é composto por cinco membros.

2 — Fazem parte do secretariado nacional, sem direito a voto, os presidentes do conselho fiscal e do conselho de disciplina, bem como os secretários regionais.

#### Artigo 32.º

##### Competência do conselho nacional

Compete ao conselho nacional:

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- c) Deliberar sobre a associação do Sindicato com outras organizações sindicais e a sua filiação em organizações sindicais internacionais;
- d) Fazer eleger ou designar, consoante se trate, os representantes do Sindicato para os órgãos estatutários das organizações sindicais associadas;
- e) Decidir os recursos interpostos de quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina;
- f) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do artigo 18.º, readmitir qualquer associado que haja sido punido com a pena de expulsão;
- g) Declarar a greve de âmbito nacional e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta, podendo delegar tal competência no secretariado nacional;
- h) Instituir, sob proposta do secretariado, um fundo de solidariedade, de pensões ou outro e regulamentar as condições da sua utilização;
- i) Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os associados;
- j) Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pelo congresso;
- k) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação deste.

#### Artigo 33.º

##### Modo de eleição do conselho nacional

O conselho nacional é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

#### Artigo 34.º

##### Presidente do Sindicato

É considerado eleito presidente do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar da lista mais votada para o conselho nacional.

#### Artigo 35.º

##### Reunião do conselho nacional

1 — O conselho nacional reúne uma vez anualmente, a convocação do seu presidente.

2 — O conselho nacional reunirá extraordinariamente quando convocado pelo presidente, pelo secretariado, por um terço dos seus membros ou por um mínimo de 10% dos associados.

3 — A convocação do conselho nacional é feita nominalmente e por escrito, com menção da ordem de trabalhos, dia, hora e local do seu funcionamento.

4 — O conselho nacional será convocado com a antecedência mínima de 15 ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivos de justificada urgência, poderá o conselho nacional ser convocado telegraficamente com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

#### Artigo 36.º

##### Funcionamento do conselho nacional

1 — O conselho nacional elegerá na sua primeira reunião um vice-presidente, um secretário e dois suplentes.

2 — O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

3 — O secretário desempenhará as funções que lhe forem atribuídas pelo presidente.

#### Artigo 37.º

##### Quórum

O conselho nacional só pode reunir e deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros eleitos.

#### Artigo 38.º

##### Competência do presidente do conselho nacional

Compete em especial ao presidente do conselho nacional, como presidente do Sindicato:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho nacional, declarar a sua abertura e encerramento e dirigir os respectivos trabalhos;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos de maior dignidade para que seja solicitado pelo secretariado;
- c) Tomar assento, com direito a voto, nas reuniões do secretariado;
- d) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral, nos termos do respectivo regulamento;

- e) Proceder à abertura do congresso nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral.

### SECÇÃO III

#### Do secretariado

##### Artigo 39.º

###### Composição do secretariado

O secretariado é o órgão executivo do Sindicato e é composto por sete elementos eleitos em congresso e pelos secretários regionais.

##### Artigo 40.º

###### Competência do secretariado

Compete ao secretariado:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com deliberações do conselho nacional;
- b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções, contratos colectivos de trabalho e outros contratos;
- d) Promover e organizar em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, nos termos da lei;
- e) Regulamentar e propor à aprovação do conselho nacional o estatuto de delegado sindical;
- f) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os assuntos da actividade sindical, coordenando a acção deles na execução local da política do Sindicato;
- g) Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;
- h) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar e apresentar, até 31 de Março, ao conselho nacional o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- j) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;
- k) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato;
- l) Elaborar a ordem de trabalhos do congresso, nos termos do regulamento eleitoral, e solicitar a sua convocação extraordinária;
- m) Propor à aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- n) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- o) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- p) Participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho nacional;
- q) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos procedimentos da competência deste;
- r) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os associados, ou aderir a outras já existentes, sob parecer do conselho nacional;

- s) Propor ao conselho nacional a instituição e regulamentação das respectivas condições de utilização do fundo de solidariedade ou qualquer outro;
- t) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e direitos dos associados;
- u) Propor ao conselho nacional a realização de greves de âmbito nacional e declarar greves sectoriais ou regionais;
- v) Propor o quantitativo das quotizações.

##### Artigo 41.º

###### Modo de eleição do secretariado

Os elementos do secretariado a eleger pelo congresso serão os constantes da lista que, por voto secreto, obtiver maior número de votos de entre listas nominativas concorrentes.

##### Artigo 42.º

###### Secretário-geral

É considerado eleito secretário-geral do Sindicato o candidato que figura em 1.º lugar na lista mais votada para o secretariado.

##### Artigo 43.º

###### Reunião do secretariado

1 — O secretariado reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês.

2 — As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

3 — O secretariado elegerá, para além do tesoureiro, um executivo com três elementos, sendo obrigatoriamente constituído pelo secretário-geral, pelo tesoureiro e pelo secretário-geral-adjunto.

##### Artigo 44.º

###### Quórum

O secretariado só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros eleitos.

##### Artigo 45.º

###### Responsabilidade dos membros do secretariado

1 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestarem em oposição.

2 — A assinatura de dois membros do secretariado é suficiente para obrigar o Sindicato, sendo obrigatória a assinatura do secretário-geral e ou do tesoureiro.

##### Artigo 46.º

###### Constituição de mandatários

1 — O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, ouvido o conselho

nacional, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito e duração dos poderes conferidos.

2 — Não carece de audição do conselho nacional a constituição de mandatários para intentar acções de anulação e interpretação de cláusulas de convenções colectivas de trabalho, bem como nas respeitantes aos interesses colectivos que representam.

3 — Nas acções respeitantes a medidas tomadas contra dirigentes ou delegados sindicais e ainda nas violações com carácter de generalidade dos direitos dos seus associados.

#### Artigo 47.º

##### Livro de actas

O secretariado organizará um livro de actas, devendo lavar-se a acta de cada reunião efectuada.

#### Artigo 48.º

##### Competência do secretário-geral

Compete em especial ao secretário-geral:

- a) Presidir às reuniões do secretariado e organizar e atribuir os pelouros pelos diversos membros do secretariado;
- b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho nacional;
- c) Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais e designar quem, na ausência ou impedimento, o deva substituir;
- d) Coordenar a acção dos delegados sindicais;
- e) Coordenar as acções das secções regionais.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho de disciplina

#### Artigo 49.º

##### Composição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é o órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do Sindicato e é composto por três membros.

#### Artigo 50.º

##### Competência do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Inquirir, a pedido do conselho nacional, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor, à deliberação daquele, as medidas que considere adequadas;
- c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 81.º;
- d) Propor ao conselho nacional a aplicação da pena de expulsão de qualquer sócio;
- e) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre associados e os órgãos estatutários.

#### Artigo 51.º

##### Modo de eleição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional pelo método de Hondt.

#### Artigo 52.º

##### Reunião do conselho de disciplina

1 — Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elegerá, de entre os seus membros, um presidente e dois secretários.

2 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que solicitado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência.

#### Artigo 53.º

##### Relatório

O conselho de disciplina elaborará anualmente um relatório da sua actividade, apresentando-o à reunião do conselho nacional que aprovar o relatório e contas do secretariado.

### SECÇÃO V

#### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 54.º

##### Composição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato e é composto por três membros.

#### Artigo 55.º

##### Competência do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade do Sindicato;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato, submetendo-o à deliberação do conselho nacional;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas anual apresentado pelo secretariado até 15 dias antes da reunião do conselho nacional que o apreciar;
- d) Pedir e examinar, sempre que entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

#### Artigo 56.º

##### Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

#### Artigo 57.º

##### Reunião do conselho fiscalizador de contas

1 — Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um presidente e dois secretários.

2 — O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente para o desempenho das atribuições previstas no artigo 55.º e extraordinariamente a pedido do conselho nacional ou do secretariado.

#### Artigo 58.º

##### Livros

O conselho fiscalizador de contas obterá e manterá os livros necessários a uma correcta e clara escrita contabilística do Sindicato.

### SECÇÃO VI

#### Disposições gerais

#### Artigo 59.º

##### Capacidade eleitoral activa

Qualquer associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode por este ser eleito para algum dos órgãos estatutários.

#### Artigo 60.º

##### Incompatibilidades

São incompatíveis os cargos de membro do secretariado com os de membro do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas.

#### Artigo 61.º

##### Reeleição

Qualquer associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

#### Artigo 62.º

##### Suplentes

Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários poderá ter um número de candidatos suplentes até ao número de mandatos atribuídos.

#### Artigo 63.º

##### Duração dos mandatos

A duração de qualquer mandato será de quatro anos.

#### Artigo 64.º

##### Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo delegação ou ratificação por este.

### CAPÍTULO V

#### Dos delegados sindicais

#### Artigo 65.º

##### Eleições dos delegados sindicais

1 — O secretariado promoverá e organizará, em cada local de trabalho, a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional pelo método de Hondt.

#### Artigo 66.º

##### Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1 — O secretariado assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

2 — Os delegados sindicais representam os associados perante os órgãos estatutários do Sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as directivas destes emanadas.

3 — Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua acção pelo estatuto do delegado sindical.

#### Artigo 67.º

##### Comunicação à entidade empregadora

O secretariado comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

#### Artigo 68.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a quatro anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos associados que os elegeram mediante nova eleição.

### CAPÍTULO VI

#### Do regime patrimonial

#### Artigo 69.º

##### Princípios gerais

1 — O Sindicato possuirá contabilidade própria, devendo para isso o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer médico associado tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pelo conselho nacional, deverão ser divulgados pelo secretariado entre os associados e afixados para consulta em local próprio do Sindicato.

#### Artigo 70.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado para o efeito, de legados ou doações.

2 — Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao Sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordinação ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 71.º

##### Quotizações

1 — Os limites à quotização serão estabelecidos pelo congresso, podendo o conselho nacional, ouvido o secretariado, estabelecer o quantitativo da mesma por delegação do congresso.

2 — Para além do disposto na alínea anterior, poderá haver quotizações extraordinárias facultativas, que serão exclusivamente aplicadas nos termos da alínea *h*) do artigo 32.º

#### Artigo 72.º

##### Aplicação de receitas

1 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no cumprimento de fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

2 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afectem os fundos sindicais ou os patrimoniais do Sindicato a fins estranhos aos das suas atribuições.

### CAPÍTULO VII

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 73.º

##### Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

#### Artigo 74.º

##### Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma sistemática não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 16.º

#### Artigo 75.º

##### Suspensão

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infracção prevista no artigo anterior.

#### Artigo 76.º

##### Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Praticarem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do Sindicato;

- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Praticarem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do Sindicato.

#### Artigo 77.º

##### Competência para aplicação das penas

1 — A competência para aplicação das penas estabelecidas nas alíneas *a*) e *b*) do artigo 73.º pertence ao conselho de disciplina.

2 — A competência para aplicação da pena de expulsão pertence ao conselho nacional, sob proposta do conselho de disciplina.

#### Artigo 78.º

##### Garantia de processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

#### Artigo 79.º

##### Direito de defesa

1 — Instaurado o processo, será enviado ao arguido, por carta registada, com aviso de recepção, nota de culpa, devidamente discriminada com os factos de que é acusado e normas violadas.

2 — O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até um máximo de 10.

3 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

#### Artigo 80.º

##### Recurso

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para o conselho nacional das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina.

2 — As sanções aplicadas pelo conselho nacional são irrecorríveis.

#### Artigo 81.º

##### Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de 60 dias, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito penal.

### CAPÍTULO VII

#### Das disposições finais

#### Artigo 82.º

##### Secções regionais

1 — A criação de secções regionais do Sindicato é da competência do conselho nacional, sob proposta do

secretariado, que igualmente apresentará uma proposta de regulamento de funcionamento.

2 — Cada secção regional elegerá um secretariado composto por um mínimo de sete elementos, o primeiro dos quais será o secretário regional e os demais terão a qualidade de vogais.

3 — O órgão deliberativo das secções regionais é a assembleia representativa de todos os associados pertencentes à respectiva região.

4 — Estas assembleias serão convocadas pelo respectivo secretariado, nomeadamente para eleições locais, escolha de delegados ao congresso e demais previsto no respectivo regulamento.

5 — O processo de eleição e as formas de relação entre as delegações regionais e as secções locais e os órgãos estatutários do Sindicato serão estabelecidos pelo conselho nacional.

### Artigo 83.º

#### Do conselho permanente da greve

1 — Uma vez declarada a greve constitui-se automaticamente o conselho permanente da greve:

a) No caso de greve de âmbito nacional, o conselho permanente da greve terá a seguinte constituição:

Presidente do congresso;  
Presidente do Sindicato;  
Secretário-geral;  
Um membro designado pelo conselho nacional;  
Um membro designado pelo secretariado;

b) No caso de greve de âmbito regional ou local, o conselho permanente da greve tem a seguinte constituição:

Presidente do congresso;  
Presidente do Sindicato;  
Secretário-geral;  
Um membro designado pelo secretariado;  
Um membro designado pela estrutura regional ou local em greve.

2 — São atribuições do conselho permanente da greve:

a) Acompanhar a evolução da greve;  
b) Decidir da suspensão da greve ou o seu levantamento.

3 — O conselho permanente da greve considera-se em reunião permanente durante o decurso da greve.

### Artigo 84.º

#### Regulamento eleitoral

O primeiro congresso aprovará um regulamento eleitoral do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral e à eleição e aos seus requisitos de competência, de forma e de processo.

### Artigo 85.º

#### Alteração de estatutos

Os estatutos só poderão ser alterados em congresso desde que essa intenção constitua um ponto exposto da sua ordem de trabalhos e esteja preenchida a condição prevista no n.º 3 do artigo 25.º dos presentes estatutos.

### Artigo 86.º

#### Extinção e dissolução do Sindicato

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro, bem como a sua extinção, só poderá efectuar-se por deliberação do congresso, convocado expressamente para o efeito e tomada por dois terços dos votos dos delegados ao congresso.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que qualquer deles se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo em caso algum estes serem distribuídos pelos associados.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 7 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 125/2002, a fl. 30 do livro n.º 2.

### Sind. Nacional da Administração Pública, Central, Regional e Local — SINACEL — Alteração

Alteração, aprovada em congresso realizado em 29 de Junho de 2002, aos estatutos publicados na íntegra no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 15 de Agosto de 1992.

## CAPÍTULO I

### Da identificação sindical

#### Artigo 1.º

##### Denominação

O Sindicato Nacional da Administração Pública, Central, Regional e Local, abreviadamente designado por SINACEL, rege-se pelos seguintes estatutos.

#### Artigo 2.º

##### Natureza, âmbito e sede

1 — O SINACEL é a organização sindical constituída por todos os trabalhadores que nela se filiem voluntariamente, pertencentes à Administração Pública, ou outras de direito privado ao serviço da Administração Pública, quaisquer que sejam as suas funções e categorias e a natureza do seu vínculo.

2 — O SINACEL abrange todo o território nacional, tem a sua sede no Porto e rege-se por regulamento próprio aprovado em assembleia geral de delegados.

### Artigo 3.º

#### Sigla e símbolo

O Sindicato adoptará a sigla SINACEL.

### Artigo 4.º

#### Bandeira e hino

1 — A bandeira do Sindicato é a que for aprovada em assembleia geral de delegados.

2 — O hino do Sindicato é o que for adoptado na respectiva assembleia geral de delegados.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais, dos fins e competências

#### SECÇÃO I

##### Dos princípios fundamentais

### Artigo 5.º

#### Autonomia

O SINACEL é uma organização autónoma, independente do Estado, de quaisquer confissões religiosas, de partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política ou confessional.

### Artigo 6.º

#### Sindicalismo democrático

O SINACEL rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático e reformista, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos trabalhadores associados em todos os aspectos da actividade sindical.

### Artigo 7.º

#### Solidariedade sindical

1 — O Sindicato lutará ao lado de todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para o efeito, o Sindicato poderá associar-se livremente com outros.

3 — Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá igualmente o Sindicato estabelecer relações e filiar-se em organizações sindicais democráticas, nacionais e internacionais.

#### SECÇÃO II

##### Dos fins e competências

### Artigo 8.º

#### Fins

O Sindicato tem por fins:

- a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático;

- b) Defender os interesses e os direitos dos trabalhadores na perspectiva da consolidação da democracia política e económica;
- c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em processos de natureza disciplinar ou judicial;
- d) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correcta as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;
- e) Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente através da instituição de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;
- f) Defender e promover formas cooperativas de produção, distribuição e consumo para benefício dos seus associados;
- g) Defender e lutar por um conceito social de empresa visando a integração dos trabalhadores e a estabilidade das relações de trabalho;
- h) Defender e concretizar a contratação colectiva como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;
- i) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;
- j) Promover o desaparecimento progressivo e realista das desigualdades salariais por motivos de sexo, religião, ou exercício sócio-profissional existente entre os seus associados;
- k) Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho;
- l) Defender e promover a formação profissional dos jovens, bem como a formação permanente e a reconversão ou reciclagem profissional temporária e planificada de molde a obstar ao desemprego tecnológico;
- m) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;
- n) Assegurar a protecção à infância e à mãe trabalhadora;
- o) Promover a formação intelectual e político-sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;
- p) Participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adopção de todas as medidas que lhe digam respeito;
- q) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais.

### Artigo 9.º

#### Competências

Ao Sindicato compete:

- a) Elaborar propostas negociais e negociar e celebrar acordos e convenções colectivas sobre as relações de trabalho e condições da sua prestação;
- b) Dar parecer sobre assuntos do seu âmbito e finalidades, a solicitação de outras associações ou de organismos ou entidades oficiais;

- c) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;
- d) Prestar a assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;
- e) Participar na elaboração de legislação de trabalho;
- f) Participar na gestão das organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- g) Participar no controlo de execução dos planos económicos e sociais;
- h) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- i) Desenvolver todas as acções necessárias para a prossecução das suas finalidades;
- j) Apoiar de um modo geral os seus associados com vista à melhoria das suas condições de vida e de trabalho.

### **CAPÍTULO III**

#### **Dos associados**

##### **SECÇÃO I**

##### **Artigo 10.º**

###### **Qualidade de sócio**

Podem inscrever-se como sócios do Sindicato todos os trabalhadores incluídos no âmbito pessoal e geográfico definido no artigo 2.º

##### **Artigo 11.º**

###### **Pedido de inscrição**

1 — O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado nacional do Sindicato, em modelo próprio fornecido para o efeito, e será acompanhado do parecer do delegado sindical.

##### **Artigo 12.º**

###### **Consequências da inscrição**

1 — O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do Sindicato.

2 — O trabalhador assume a qualidade de associado com todos os direitos e deveres, após a comunicação ao associado da aceitação da sua inscrição pelo secretariado nacional e o pagamento da sua primeira quota.

##### **Artigo 13.º**

###### **Recusa da inscrição**

1 — O secretariado nacional poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efectuada se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do trabalhador aos princípios democráticos do Sindicato.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, o secretariado informará o trabalhador de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para a assembleia geral de delegados no prazo de 10 dias após a recepção da notificação.

##### **Artigo 14.º**

###### **Unicidade de inscrição**

Nenhum trabalhador pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, filiado em qualquer outro sindicato.

##### **Artigo 15.º**

###### **Direitos dos associados**

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- b) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato segundo os princípios e normas deste estatuto e dos regulamentos internos;
- c) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- d) Beneficiar do fundo de greve nos termos definidos pela assembleia geral de delegados;
- e) Beneficiar do apoio sindical jurídico e judicial e, nomeadamente, dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos pela assembleia geral dos delegados em regulamento próprio;
- f) Ser informado regularmente de toda a actividade do Sindicato;
- g) Recorrer para a assembleia geral de delegados das decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos;
- h) Utilizar as instalações do Sindicato para as actividades sindicais, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

##### **Artigo 16.º**

###### **Deveres dos associados**

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos do Sindicato;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do Sindicato quando tomadas nos termos deste estatuto;
- c) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;
- d) Manter-se informado das actividades do Sindicato;
- e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais trabalhadores, os princípios do sindicalismo democrático;
- f) Pagar mensalmente a quota do Sindicato;
- g) Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional.

##### **Artigo 17.º**

###### **Perda da qualidade de associado**

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- 1) Comuniquem ao secretariado nacional, por escrito, a vontade de se desvincular do Sindicato;

- 2) Deixem de pagar a quota por período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:
  - a) Quando, comprovadamente, deixem de receber vencimentos;
  - b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pelo secretariado nacional;
- 3) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;
- 4) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

#### Artigo 18.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria da assembleia geral de delegados, sob proposta do secretariado nacional e ouvido o conselho de disciplina e fiscalizador de contas.

### CAPÍTULO IV

#### Da organização sindical

#### Artigo 19.º

##### Dos órgãos

- 1 — São órgãos do Sindicato:
  - a) O congresso;
  - b) A mesa do congresso e da assembleia geral de delegados;
  - c) A assembleia geral de delegados;
  - d) O secretariado nacional;
  - e) O conselho de disciplina e fiscalizador de contas.

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

#### Artigo 20.º

##### Natureza e composição do congresso

- 1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.
- 2 — O congresso é constituído por:
  - a) Delegados eleitos por sufrágio universal, directo e secreto;
  - b) Membros da assembleia geral de delegados.
- 3 — A assembleia geral de delegados fixará, em regulamento eleitoral, o número de delegados ao congresso a que se refere a alínea a) deste artigo.

#### Artigo 21.º

##### Competência do congresso

São da competência do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do programa de acção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;

- b) Eleição da mesa do congresso e assembleia geral dos delegados, do secretariado nacional e do conselho de disciplina e fiscalizador de contas;
- c) Destituição dos órgãos estatutários e eleição dos órgãos nacionais destituídos;
- d) Revisão dos estatutos;
- e) Fixação ou alteração das quotizações sindicais;
- f) Ratificação das deliberações da assembleia geral de delegados;
- g) Alienação de qualquer bem patrimonial imóvel;
- h) Extinção ou dissolução do Sindicato e liquidação dos seus bens patrimoniais.

#### Artigo 22.º

##### Modo de eleição dos delegados

1 — Os delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º são eleitos de entre listas nominativas concorrentes, por sufrágio universal directo e secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — Para efeito da eleição dos delegados ao congresso, o território eleitoral do Sindicato, correspondente ao seu âmbito geográfico dividir-se-á em círculos eleitorais a definir pela assembleia geral de delegados.

#### Artigo 23.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de três em três anos, por convocação do seu presidente, ouvida a assembleia geral de delegados.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, assembleia geral de delegados ou um terço dos associados.

3 — A convocatória do congresso deverá ser amplamente divulgada nos locais de trabalho e, pelo menos, em dois jornais diários de circulação nacional e conter a ordem de trabalhos, os dias, as horas e o local do seu funcionamento.

4 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 dias ou de 15 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento do congresso

1 — O congresso será dirigido pela mesa do congresso e da assembleia geral de delegados.

2 — O congresso funcionará continuamente até se achar esgotada a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

3 — Se, no termo da data pré-fixada, não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá o congresso deliberar, a requerimento de pelo menos um quinto dos delegados presentes, a continuação do mesmo até se esgotar a ordem de trabalhos.

4 — Os mandatos dos delegados mantêm-se de direito até ao congresso ordinário seguinte àquele para que foram eleitos.

## Artigo 25.º

### Quórum

1 — O congresso só poderá reunir-se quando, no início da sua abertura, estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos seus membros eleitos.

2 — O congresso só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros eleitos.

3 — São nulas as decisões tomadas sem quórum e sobre matérias que não constem da ordem de trabalhos.

## SECÇÃO II

### Da mesa do congresso

## Artigo 26.º

### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — A mesa é eleita por sufrágio da lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

3 — Podem apresentar listas o secretariado nacional ou 20 delegados ao congresso.

## Artigo 27.º

### Competência da mesa

Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Elaborar as actas do congresso respeitantes às intervenções e deliberações produzidas;
- d) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

## Artigo 28.º

### Competência do presidente da mesa

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

- a) Representar o congresso;
- b) Convocar e presidir às sessões do congresso, dirigindo os respectivos trabalhos e declarar o seu encerramento;
- c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;
- d) Assinar os documentos em nome do congresso;
- e) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

2 — O presidente será coadjuvado ou substituído, nas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente.

## Artigo 29.º

### Competência do secretário da mesa

Compete ao secretário da mesa, de acordo com a distribuição feita pelo presidente:

- a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas das sessões do congresso;
- f) Promover a publicação do jornal do congresso e o seu envio aos associados;
- g) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

## Artigo 30.º

### Regimento do congresso

O congresso aprovará sob proposta do secretariado nacional, o regimento que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes, atribuições e deveres dos seus membros e órgãos.

## SECÇÃO III

### Da assembleia geral de delegados

## Artigo 31.º

### Composição da assembleia geral de delegados

A assembleia geral de delegados é o órgão máximo entre congressos e é composto por:

- a) Membros da mesa do congresso;
- b) Os membros efectivos do secretariado nacional;
- c) Os membros efectivos do conselho de disciplina e fiscalizador de contas;
- d) Pelos delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho de acordo com o artigo 60.º destes estatutos.

## Artigo 32.º

### Competência da assembleia geral dos delegados

Compete à assembleia geral dos delegados:

- a) Convocar o congresso;
- b) Aprovar o orçamento geral e o relatório e contas do exercício;
- c) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- d) Deliberar sobre a associação do Sindicato com outras organizações sindicais internacionais;
- e) Fazer eleger ou designar, consoante se trate, os representantes do Sindicato para os órgãos estatutários das organizações sindicais associadas;
- f) Decidir os recursos interpostos de quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina e fiscalizador de contas;

- g) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina e fiscalizador de contas, a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do artigo 18.º, readmitir qualquer trabalhador que haja sido punido com a pena de expulsão;
- h) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;
- i) Instituir, sob proposta do secretariado, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;
- j) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- k) Emitir parecer sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outros de interesse para os trabalhadores;
- l) Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-institucional definida pelo congresso;
- m) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação destes;
- n) Aprovar os regulamentos previstos nestes estatutos.

#### Artigo 33.º

##### Presidente do Sindicato

É considerado eleito presidente do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para a mesa do congresso.

#### Artigo 34.º

##### Reunião da assembleia geral de delegados

1 — A assembleia geral de delegados reúne uma vez por semestre, a convocação do presidente do Sindicato.

2 — A assembleia geral de delegados reunirá extraordinariamente quando convocada pelo secretariado nacional.

3 — A convocação da assembleia geral de delegados é feita nominalmente e por escrito com a menção da ordem de trabalhos, dia, hora e local do seu funcionamento.

4 — A assembleia geral de delegados será convocada com a antecedência mínima de 20 dias ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 35.º

##### Competência do presidente da assembleia geral de delegados

Compete em especial ao presidente da assembleia geral de delegados, como presidente do Sindicato:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral de delegados, declarar a sua abertura e o seu encerramento, bem como dirigir os respectivos trabalhos;
- b) Representar o Sindicato em todos os actos de maior dignidade para que seja solicitado pelo secretariado nacional;
- c) Tomar assento, com direito a voto, nas reuniões do secretariado nacional;

- d) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral, nos termos do respectivo regulamento;
- e) Convocar o congresso e proceder à sua abertura nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral.

#### Artigo 36.º

##### Quórum

A assembleia geral de delegados só poderá reunir e deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros.

#### SECÇÃO IV

##### Do secretariado nacional

#### Artigo 37.º

##### Composição do secretariado nacional

O secretariado nacional é o órgão de direcção do Sindicato e é composto por seis membros eleitos em congresso.

#### Artigo 38.º

##### Competência do secretariado nacional

Compete ao secretariado nacional:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e pela assembleia geral de delegados;
- b) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho;
- d) Regular e propor à aprovação da assembleia geral de delegados o estatuto do delegado sindical;
- e) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspectos da actividade sindical;
- f) Representar o Sindicato em juízo ou fora dele;
- g) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos associados, nos termos dos estatutos;
- h) Elaborar e apresentar, até 31 de Março, à assembleia geral de delegados o relatório e contas relativos ao exercício do ano anterior e, até 31 de Dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- i) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos do Sindicato;
- j) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato;
- k) Elaborar a ordem de trabalhos do congresso, nos termos do regulamento eleitoral;
- l) Propor para aprovação do congresso o programa de acção e a definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- m) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços;
- n) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- o) Participar nas reuniões da assembleia geral de delegados;
- p) Propor ao conselho de disciplina e fiscalizador de contas a instauração dos procedimentos da competência deste;

- q) Criar organizações, instituições ou publicações de carácter social, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores, ou aderir a outras já existentes, sob parecer da assembleia geral de delegados;
- r) Propor à assembleia geral de delegados a instituição e regulamentação das respectivas condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;
- s) Deliberar, na generalidade, sobre todos os aspectos da actividade sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e direitos dos trabalhadores;
- t) Declarar ou fazer cessar a greve até ao limite de dois dias.

#### Artigo 39.º

##### Modo de eleição do secretariado nacional

O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre as listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

#### Artigo 40.º

##### Secretário-geral

É considerado secretário-geral do Sindicato o candidato que figura em primeiro lugar na lista mais votada para o secretariado nacional.

#### Artigo 41.º

##### Reunião do secretariado

1 — O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente duas vezes por mês.

2 — As deliberações do secretariado são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

3 — O secretariado nacional reunirá extraordinariamente sempre que convocado pelo secretário-geral ou um terço dos seus membros.

#### Artigo 42.º

##### Quórum

O secretariado só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros eleitos.

#### Artigo 43.º

##### Responsabilidade dos membros do secretariado nacional

1 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressa e oportunamente se manifestarem em oposição.

2 — A assinatura de dois membros do secretariado nacional é suficiente para obrigar o Sindicato, sendo um deles, obrigatoriamente o secretário-geral.

#### Artigo 44.º

##### Constituição de mandatários

1 — O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, ouvida a assembleia geral de delegados, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

2 — Não carece de audição da assembleia geral de delegados a constituição de mandatários para procurar em juízo em representação dos direitos individuais ou colectivos dos associados.

#### Artigo 45.º

##### Livro de actas

O secretariado organizará um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

#### Artigo 46.º

##### Competência do secretário-geral

Compete em especial ao secretário-geral:

- a) Presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado executivo e atribuir os pelouros pelos diversos membros deste secretariado;
- b) Definir a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e da assembleia geral de delegados;
- c) Representar o Sindicato em todos os actos e nas organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
- d) Convocar o congresso, quando reúna extraordinariamente, nos termos do n.º 2 do artigo 23.º

#### SECÇÃO V

##### Do conselho de disciplina e fiscalizador de contas

#### Artigo 47.º

##### Composição do conselho de disciplina e fiscalizador de contas

O conselho de disciplina e fiscalizador de contas é o órgão de jurisdição disciplinar e de conflitos do Sindicato bem como fiscalizador das contas e é composto por três membros.

#### Artigo 48.º

##### Competências do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Inquirir, a pedido da assembleia geral de delegados, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor à deliberação daquela as medidas que considere adequadas;
- c) Aplicar as penas disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 81.º;
- d) Propor à assembleia geral de delegados a aplicação da pena de expulsão de qualquer associado;
- e) Ser ouvido em todas as matérias de disciplina interna que respeitem às relações entre os seus associados e os órgãos estatutários;

- f) Emitir pareceres vinculativos sobre omissões e interpretações dos presentes estatutos;
- g) Examinar regularmente as contas do Sindicato;
- h) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral, submetendo o respectivo parecer à deliberação da assembleia geral de delegados;
- i) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade do Sindicato, submetendo-o à deliberação da assembleia geral de delegados;
- j) Dar parecer sobre o relatório e contas anual apresentado pelo secretariado nacional, até oito dias antes da reunião da assembleia geral de delegados que o apreciar;
- k) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua actividade.

#### Artigo 49.º

##### Modo de eleição

1 — O conselho de disciplina e fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre as listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2 — É considerado presidente do conselho de disciplina o candidato que figure em 1.º lugar na lista mais votada.

#### Artigo 50.º

##### Reunião do conselho de disciplina e fiscalizador de contas

1 — Na sua primeira reunião o conselho de disciplina e fiscalizador de contas elegerá, de entre os seus membros, um vice-presidente e um secretário.

2 — O conselho de disciplina e fiscalizador de contas reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que solicitado por qualquer órgão estatutário para alguma questão da sua competência.

#### Artigo 51.º

##### Relatório

O conselho de disciplina e fiscalizador de contas elaborará anualmente um relatório da sua actividade, apresentando-o na reunião da assembleia geral de delegados que aprovar o relatório e contas do secretariado nacional.

#### Artigo 52.º

##### Livros

O conselho de disciplina e fiscalizador de contas obterá e manterá os livros necessários ou por suporte informático a uma correcta e clara escrita contabilística do Sindicato.

### SECÇÃO IX

#### Disposições comuns

#### Artigo 53.º

##### Capacidade eleitoral activa

Qualquer trabalhador associado com capacidade eleitoral, ainda que não seja membro do congresso, pode ser por este eleito para algum dos órgãos estatutários.

#### Artigo 54.º

##### Incompatibilidades

São incompatíveis os cargos de membro da mesa do congresso, do secretariado nacional e do conselho de disciplina e fiscalizador de contas.

#### Artigo 55.º

##### Reeleição

Qualquer trabalhador associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos.

#### Artigo 56.º

##### Suplentes

1 — Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterà um número de candidatos suplentes igual a um terço do número de mandatos atribuídos.

2 — O mandato dos membros suplentes quando chamados à efectividade de funções coincide com o dos membros substituídos.

3 — Os membros suplentes de qualquer órgão podem participar nas reuniões do respectivo órgão sem direito a voto.

#### Artigo 57.º

##### Duração do mandato

A duração de qualquer mandato será de três anos.

#### Artigo 58.º

##### Reserva de competências

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

#### Artigo 59.º

##### Reunião das assembleias

1 — Salvo disposições expressamente contidas nos presentes estatutos, a convocação de quaisquer assembleias terá de ser feita para os seus membros com pelo menos oito dias de antecedência.

2 — As convocatórias devem conter a ordem de trabalhos, o dia e a hora, bem como o local em que se efectua.

3 — Qualquer assembleia tem início quarenta e cinco minutos após a hora marcada; depois deste período, dar-se-ão início às deliberações com os membros que estiverem presentes.

4 — As assembleias convocadas extraordinariamente só poderão iniciar-se desde que, pelo menos, dois terços dos membros que a solicitaram estejam presentes.

## CAPÍTULO V

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 60.º

##### Eleição dos delegados sindicais

Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do Sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional pelo método de Hondt.

#### Artigo 61.º

##### Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1 — O Sindicato, através do secretariado nacional, assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais no exercício da actividade sindical.

2 — Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante os órgãos estatutários do Sindicato, e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as directrizes por estes emanadas.

3 — Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores de sindicalismo democrático e pautar a sua acção pelo estatuto do delegado sindical.

#### Artigo 62.º

##### Comunicação à entidade empregadora

O secretariado nacional comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

#### Artigo 63.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a três anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores que os elegeram mediante nova eleição.

## CAPÍTULO VI

### Do regime patrimonial

#### Artigo 64.º

##### Princípios gerais

1 — O Sindicato possuirá contabilidade própria, a nível nacional, devendo para isso o respectivo secretariado criar livros adequados ou, através de meios infor-

máticos, justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2 — Qualquer trabalhador associado tem direito a requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

3 — O orçamento anual e o relatório e contas do exercício findo, logo que aprovados pela assembleia geral de delegados, devem ser divulgados pelo secretariado nacional a todos os órgãos para divulgação entre os associados e afixados para consulta em local próprio do Sindicato.

4 — Sem prejuízo dos actos normais atribuídos ao conselho de disciplina e fiscalizador de contas, a assembleia geral de delegados poderá requerer a entidade estranha ao Sindicato uma peritagem às contas.

#### Artigo 65.º

##### Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pelo secretariado para o efeito, dos legados ou doações.

2 — Serão no entanto recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao Sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-lo ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

#### Artigo 66.º

##### Quotizações

A quotização de cada associado será de 0,75% da sua remuneração líquida mensal e deverá ser enviada ao Sindicato até ao dia 20 de cada mês.

#### Artigo 67.º

##### Aplicação das receitas

1 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na delegação dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato.

2 — O produto das receitas obtidas através da quotização terá a seguinte distribuição:

- a) 20% das receitas totais para encargos com o Fundo de Solidariedade, Participação no Seguro de Risco;
- b) 60% para encargos dos órgãos nacionais;
- c) 20% para o Fundo de Greve.

3 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por algum dos órgãos ou os seus membros que afectem os fundos sindicais ou os bens patrimoniais do Sindicato a fins estranhos aos das suas atribuições.

## CAPÍTULO VII

### Do regime disciplinar e fiscalizador de contas

#### Artigo 68.º

##### Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

#### Artigo 69.º

##### Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 16.º

#### Artigo 70.º

##### Suspensão

Incorrem na pena de suspensão que reincidam na infração prevista no artigo anterior.

#### Artigo 71.º

##### Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Praticarem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Praticarem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do Sindicato.

#### Artigo 72.º

##### Competência para aplicação das penas

1 — A competência para a aplicação das penas estabelecidas nas alíneas a) e b) do artigo 81.º pertence ao conselho de disciplina e fiscalizador de contas.

2 — A competência para a aplicação da pena de expulsão pertence à assembleia geral de delegados, sob proposta do conselho de disciplina e fiscalizador de contas.

#### Artigo 73.º

##### Garantia do processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina e fiscalizador de contas.

#### Artigo 74.º

##### Direito de defesa

1 — Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção, nota de culpa, devidamente discriminada com os factos de que é acusado.

2 — O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 20 dias após a recepção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até um máximo de 10.

3 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção de verdade e a irrecorribilidade da decisão que for proferida.

#### Artigo 75.º

##### Recurso

1 — Ao associado é reconhecido o direito de recorrer para a assembleia geral de delegados das sanções aplicadas pelo conselho de disciplina e fiscalizador de contas.

2 — As sanções aplicadas pela assembleia geral de delegados são irrecorríveis.

#### Artigo 76.º

##### Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito penal.

## CAPÍTULO VIII

### Das disposições finais

#### Artigo 77.º

##### Regulamento eleitoral

A assembleia geral de delegados aprovará um regulamento eleitoral do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição e os seus requisitos de competência, de forma e de processo.

#### Artigo 78.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, desde que as alterações a introduzir constem expressamente da ordem de trabalhos e tenham sido distribuídas e discutidas pelos associados com a antecedência mínima de 45 dias.

2 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos membros eleitos.

#### Artigo 79.º

##### Extinção e dissolução do Sindicato

1 — A integração ou fusão do Sindicato com outro, bem como a sua extinção, só poderão efectuar-se por deliberação do congresso, convocado expressamente para o efeito e tomada por dois terços dos votos dos delegados eleitos.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que qualquer delas se processará e qual o destino dos bens do Sindicato, não podendo em caso algum estes serem distribuídos pelos associados.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 4 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 127/2002, a fl. 30 do livro n.º 2.

## **Sind. da Ind. e Comércio Petrolífero — SICOP Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral ordinária em 4 de Abril de 1998 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 13, de 15 de Julho de 1983.

### Artigo 16.º

1 — A quotização sindical é 0,75% sobre o vencimento mensal.

2 — (*Mantém-se.*)

## **II — CORPOS GERENTES**

### **Sind. Nacional do Pessoal da Saúde — SNPS — Eleição em 26 de Agosto de 2002 para mandato de quatro anos.**

#### **Conselho nacional**

Presidente — Aires de Almeida Garcia Margarido, portador do bilhete de identidade n.º 673158, emitido em 22 de Dezembro de 1998 pelo Arquivo de Lisboa, com a categoria de motorista.

Cipriano José da Silva Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 6509520, emitido em 18 de Julho de 2000 pelo Arquivo de Porto, com a categoria de enfermeiro.

Matilde Umbelina Marçal Mileu Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 5492339, emitido em 5 de Junho de 2000 pelo Arquivo de Lisboa, com a categoria de escriturário.

Ana Paula Avelar Mouro, portadora do bilhete de identidade n.º 10625198, emitido em 3 de Julho de 1999 pelo Arquivo de Lisboa, com a categoria de auxiliar da acção médica.

João Evangelista Mendes Fernandes, com a categoria de enfermeiro graduado.

#### **Secretariado**

Secretário-geral — Maria Eugénia Ferreira, portadora do bilhete de identidade n.º 10341497, emitido em 29 de Outubro de 2001 pelo Arquivo de Lisboa, com a categoria de psicólogo.

Francisca Maria Basto, portadora do bilhete de identidade n.º 7996531, emitido em 19 de Fevereiro de 1993 pelo Arquivo de Lisboa, com a categoria de enfermeiro graduado.

João Alberto de Sousa Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 4020333 pelo Arquivo de Coimbra, com a categoria de enfermeiro graduado.

Maria Madalena Fraústo da Silva Rocha Rigueira, portadora do bilhete de identidade n.º 4440613, emitido em 26 de Abril de 2002 pelo Arquivo de Coimbra, com a categoria de assistente social.

Sílvia Maria Amaral da Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 2854658, emitido em 11 de Abril de 2000 pelo Arquivo de Bragança, com a categoria de assistente geral de clínica geral.

José António Carvalho Atanásio, portador do bilhete de identidade n.º 4064599, emitido em 30 de Junho de 1999 pelo Arquivo de Castelo Branco, com a categoria de motorista.

Luís Miguel Neves Ribeiro da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 10297705, emitido em 11 de Julho de 2000 pelo Arquivo de Lisboa, com a categoria de médico eventual.

#### **Conselho de disciplina**

Presidente — Maria Luísa de Jesus Pereira Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 2963159, do Arquivo de Lisboa, com a categoria de auxiliar.  
Secretários:

Ivone Maria Fernandes Adão, portadora do bilhete de identidade n.º 11507686, emitido em 9 de Julho de 2000 pelo Arquivo de Esposende, com a categoria de psicólogo.

Corina Maria Madeira Ferreira Janeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 4890222, emitido em 24 de Março de 1998 pelo Arquivo de Lisboa, com a categoria de técnico auxiliar.

**Conselho fiscalizador de contas**

Presidente — Beatriz de Jesus Franco Pires, portadora do bilhete de identidade n.º 5127953, emitido em 6 de Maio de 2002 pelo Arquivo de Lisboa, com a categoria de enfermeiro graduado.

Secretários:

Maria Alexandra Martins Quental, portadora do bilhete de identidade n.º 7838154, emitido em 20 de Abril de 2000 pelo Arquivo de Lisboa, com a categoria de psicólogo.

Sandra Cristina Carrilho Galvão Dias, portadora do bilhete de identidade n.º 9864930, emitido pelo Arquivo de Identificação de Lisboa, com categoria de especialista.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 7 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 126/2002, a fl. 30 do livro n.º 2.

**Sind. Nacional da Administração Pública, Central, Regional e Local — SINACEL  
Eleição em 29 de Junho de 2002 para o mandato de três anos**

**Órgãos nacionais eleitos em congresso de 29 de Junho de 2002**

**Mesa do congresso**

Nome	Cargo	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Artur Almeida Costa	Presidente	1941149	17-3-1993	Porto.
José Joaquim Martins do Rosário	Vice-presidente	175287	12-6-2002	Lisboa.
Maria Manuela Oliveira da Silva	Secretária	1931833	4-2-1994	Porto.
Maria da Conceição Mesquita Macieira	Suplente	3338614	15-5-2002	Porto.

**Secretariado nacional**

Nome	Cargo	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Miguel Carvalho da Silva	Secretário-geral	972659	19-12-1996	Lisboa.
Joaquim Conceição Correia	Dirigente nacional	3406530	22-4-1992	Porto.
Salvador Gomes	Dirigente nacional	151196	13-10-1997	Lisboa.
David de Sousa Tavares	Dirigente nacional	8671185	3-12-1997	Lisboa.
José Joaquim Conceição Oliveira	Dirigente nacional	3525888	5-11-1999	Lisboa.
António João Raimundo Rodrigues	Dirigente nacional	4945459	8-2-1999	Porto.
Daniel Martins Ferreira	Suplente	7787612	19-6-2002	Lisboa.
Manuel da Silva Santos	Suplente	6115855	2-6-1995	Viseu.

**Conselho de disciplina e fiscalizador de contas**

Nome	Cargo	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Álvaro Manuel de Castro	Presidente	1887718	3-5-1993	Porto.
Máximo Manuel Ferreira Pereira	Vice-presidente	2578597	20-10-1992	Leiria.
José Manuel Gomes dos Santos	Secretário	6541928	13-11-1995	Lisboa.
José Maria Fonseca	Suplente	2145607	19-12-1996	Viseu.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 4 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 128/2002, a fl. 30 do livro n.º 2.

**Sind. Nacional dos Trabalhadores das Ind. de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares — SINTICAVS — Eleição em 15 de Junho de 2002 para mandato de quatro anos — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002, foram publicados os corpos gerentes da supracitada associação sindical, cuja publi-

cação carece de ser corrigida. Assim, na p. 2433 do mesmo *Boletim*, onde se lê «Dorinda Brito da Silva Macieira [...] Mário Abrantes Ferreira [...]» deve ler-se «Secretária — Dorinda Brito da Silva Macieira [...] Secretário — Mário Abrantes Ferreira [...]» e, na p. 2435, col. 2.ª, «Conselho de disciplina», onde se lê «Membros efectivos» deve ler-se «Membros suplentes».

# ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

## I — ESTATUTOS

### **APEMI — Assoc. Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária — Alteração**

Alteração, aprovada na assembleia geral de 30 de Setembro de 2002, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.ºs 16, de 28 de Julho de 1994, e 2, de 30 de Janeiro de 1994.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Disposições gerais**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e natureza**

1 — A Associação Portuguesa das Empresas de Mediação Imobiliária, legalmente constituída em 1978, na sequência da extinção do Grémio em 1974, adiante designada abreviadamente por APEMI, é uma associação patronal de direito privado, de inscrição facultativa, com duração por tempo indeterminado e número ilimitado de associados, representativa das empresas de mediação imobiliária.

2 — A APEMI rege-se pelas disposições dos presentes estatutos, por regulamentos e pela legislação aplicável.

###### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

A APEMI tem a sua sede no distrito de Lisboa, podendo criar direcções regionais ou outras formas locais de representação em todo o país ou no estrangeiro.

###### **Artigo 3.º**

###### **Âmbito**

1 — A APEMI é constituída pelas pessoas singulares ou pessoas colectivas que, legalmente autorizadas por entidade pública competente, exercem a actividade comercial de mediação na compra e venda de bens imóveis, na constituição de quaisquer direitos reais sobre os mesmos, bem como para o seu arrendamento ou trespasse e demais actividades que vierem a ser previstas por lei.

2 — O âmbito geográfico da APEMI é extensivo a todo o território do continente e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

###### **Artigo 4.º**

###### **Fins genéricos**

A APEMI tem por fins:

- a) Defender os legítimos interesses e direitos de todos os associados, bem como o seu prestígio e dignificação;
- b) Contribuir para o desenvolvimento da actividade de mediação imobiliária, em particular, e da economia nacional, em geral;
- c) Desenvolver um espírito de cooperação e de apoio recíproco entre os seus associados, com base num código deontológico, que será aceite por todos aqueles que venham a ser admitidos na APEMI.

###### **Artigo 5.º**

###### **Fins específicos**

1 — A APEMI tem como objectivo fundamental contribuir para o progresso da mediação imobiliária, estimulando os esforços dos seus associados nos domínios económico, social e profissional.

2 — Na prossecução dos seus fins, cabe à APEMI:

- a) Assegurar o cumprimento das regras de ética e deontologia profissionais;
- b) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, ligados ao seu ramo de actividade;
- c) Defender os interesses, direitos e prerrogativas dos seus associados;
- d) Estudar e propor a criação e alteração de textos legislativos do ordenamento jurídico português e da comunidade europeia atinentes ao sector imobiliário;
- e) Proteger a actividade de mediação imobiliária contra práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse;
- f) Desenvolver os estudos necessários, promovendo as soluções legais adequadas em questões de interesse laboral, nomeadamente no âmbito dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- g) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para o sector imobiliário;
- h) Incentivar e apoiar a qualificação dos mediadores imobiliários, contribuindo para a sua formação profissional, mediante a disponibilização das condições adequadas ao desenvolvimento do ensino da mediação imobiliária;

- i) Representar os associados junto das entidades públicas e organizações empresariais, nacionais e estrangeiras, junto das associações patronais e sindicais e, também, perante a opinião pública;
- j) Prestar a colaboração técnica solicitada por quaisquer entidades públicas ou privadas, quando exista interesse público nesse sentido;
- l) Desenvolver relações institucionais com associações congêneres nacionais e estrangeiras, podendo aderir a federações, confederações e uniões internacionais do sector imobiliário, com fins idênticos à APEMI;
- m) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos associados, especialmente dotada de bibliografia técnica especializada e de toda a legislação referente à actividade imobiliária;
- n) Organizar e manter registos actualizados relativos aos associados e obter dos mesmos as informações necessárias para uso e utilidade da APEMI;
- o) Dirimir eventuais conflitos entre os associados, quando estes solicitem a sua intervenção, através de uma comissão arbitral, cujo regulamento deverá ser aprovado pela assembleia geral;
- p) Subscrever ou realizar participações sociais em sociedades comerciais que tenham como objecto a valorização profissional dos seus associados, a criação de escolas de formação profissional, a constituição de jornais, revistas e outras publicações periódicas especializadas, bem como a utilização e aplicação de novas tecnologias;
- q) Realizar colóquios, conferências e seminários e proceder à publicação de trabalhos de natureza técnica no âmbito do sector imobiliário;
- r) Celebrar protocolos de colaboração com entidades de diversos sectores de actividade, a fim de proporcionar um conjunto de serviços com condições especialmente vantajosas para os seus associados;
- s) Celebrar acordos de cooperação com outras entidades para o desenvolvimento de acções de formação profissional, incluindo a criação de centros e escolas;
- t) Editar e publicar periodicamente um boletim informativo ou uma revista temática;
- u) Exercer poder disciplinar sobre os seus associados;
- v) Exercer as demais funções que resultem da lei e das disposições destes estatutos.

## CAPÍTULO II

### Associados

#### Artigo 6.º

##### Categorias de associados

A APEMI pode ter as seguintes categorias de associados:

- a) Associados provisórios — são aqueles que, reunindo as condições para o exercício legal da actividade, ainda não detêm a licença conferida pelo organismo público que tutela a mediação imobiliária ou que, tendo essa licença atribuída, não hajam entregue os documentos exigíveis para a inscrição enquanto associados;

- b) Associados efectivos — são aqueles que estão habilitados legalmente para o exercício da actividade de mediação imobiliária, mediante licença conferida pelo organismo público competente;
- c) Associados de mérito — são os mediadores imobiliários associados da APEMI que hajam contribuído desinteressadamente para o benefício, expansão e dignificação da Associação;
- d) Associados honorários — são os mediadores imobiliários associados ou estranhos à APEMI que tenham praticado desinteressadamente acções ou prestado serviços de relevo, contribuindo para a dignificação e prestígio da Associação ou da classe profissional.

#### Artigo 7.º

##### Condições de admissão

1 — A qualidade de associado efectivo adquire-se mediante deliberação da direcção nacional, após preenchimento e assinatura de impresso adequado, o qual será necessariamente acompanhado da prova do exercício legal da actividade, bem como da satisfação das condições e procedimentos previstos nestes estatutos.

2 — A admissão dos candidatos a associados será reportada ao 1.º dia do mês correspondente ao da recepção da proposta de inscrição.

3 — A qualidade de associado provisório só pode perdurar por um período de 120 dias contados desde a data de formalização do pedido de inscrição na APEMI.

4 — Se, após o decurso do prazo referido no número anterior, o associado provisório não tiver apresentado os documentos necessários e exigíveis nos serviços administrativos da APEMI, caberá à direcção nacional deliberar no sentido de poder prorrogar tal prazo por mais 60 dias, findos os quais perderá a sua categoria de associado provisório.

#### Artigo 8.º

##### Local de inscrição

1 — A inscrição como associado da APEMI será efectuada nas instalações da sua sede, nas direcções regionais ou nos demais locais de representação correspondentes à localização da sede social da empresa de mediação imobiliária.

2 — Pode ser autorizada pela direcção nacional a inscrição em região diferente, de acordo com os interesses do candidato a associado e os objectivos da APEMI.

3 — Aceite a inscrição como associado efectivo, será emitido um certificado de associado.

## CAPÍTULO III

### Deveres, direitos e sanções

#### Artigo 9.º

##### Âmbito

Todos os associados da APEMI têm os direitos e deveres decorrentes dos presentes estatutos e das disposições legais, regulamentares e contratuais aplicáveis.

## Artigo 10.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar na prossecução dos objectivos da APEMI;
- b) Exercer os cargos ou desempenhar as funções para as quais tenham sido eleitos ou nomeados;
- c) Colaborar com a direcção, quando por esta convidados, a título gracioso, em comissões ou grupos de trabalho;
- d) Pagar a jóia de inscrição e uma quota mensal, bem como satisfazer os encargos financeiros que lhes couberem, de harmonia com o que for estabelecido pela direcção nacional ou pela assembleia geral;
- e) Contribuir para o desenvolvimento da classe e prestígio da APEMI;
- f) Aceitar e cumprir as regras do código deontológico da profissão;
- g) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais e administrativos da APEMI;
- h) Comunicar, no prazo de 30 dias após a respectiva ocorrência, a mudança de domicílio profissional e respectivos contactos, bem como quaisquer outros factos que alterem substancialmente o contrato social das empresas de mediação imobiliária;
- i) Cumprir as convenções colectivas de trabalho, acordos e compromissos celebrados ou assumidos pela APEMI.

## Artigo 11.º

### Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados:

- a) Usufruir dos benefícios, facilidades e garantias estabelecidos em favor de todos os associados;
- b) Participar nas actividades promovidas pela APEMI;
- c) Utilizar os serviços disponibilizados pela APEMI;
- d) Participar nas assembleias gerais;
- e) Requerer a convocação de assembleias gerais extraordinárias;
- f) Consultar as actas das assembleias gerais e examinar os orçamentos anuais, os planos de actividades e os relatórios e contas dos exercícios;
- g) Reclamar junto de cada um dos órgãos associativos das respectivas deliberações, actos e omissões, que sejam contrários à lei, aos estatutos ou aos regulamentos, no prazo de 20 dias a contar do conhecimento do facto que lhe deu origem;
- h) Recorrer para a assembleia geral das deliberações sobre as reclamações, no prazo de 20 dias a contar da sua notificação;
- i) Eleger e ser eleitos para os órgãos associativos;
- j) Beneficiar da actividade editorial da APEMI;
- l) Utilizar o cartão profissional de identificação emitido pela APEMI;
- m) Ser representado e defendido pela APEMI perante os organismos estatais, sindicatos e outras entidades, em questões de interesse privado e colectivo, após decisão da direcção nacional.

2 — Só podem exercer os direitos referidos no n.º 1 do presente artigo os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos associativos.

## Artigo 12.º

### Perda de qualidade, exclusão e suspensão de associado

1 — Perdem a qualidade de associados os que:

- a) Cessarem o exercício da actividade de mediação imobiliária ou os que deixarem de satisfazer as condições que estiveram na base da sua admissão;
- b) Manifestarem a sua vontade nesse sentido, mediante a apresentação de documento escrito, assinado por quem obrigar a empresa;
- c) Deixarem de satisfazer por um período superior a três meses os encargos financeiros a que se refere a alínea *d*) do artigo 10.º

2 — São causas de exclusão de um associado:

- a) O desrespeito reiterado dos princípios e do bom-nome da APEMI ou o incumprimento injustificado dos seus deveres ou das deliberações regularmente tomadas pelos órgãos sociais;
- b) A prestação de falsas declarações ou a apresentação de documentos falsos à APEMI;
- c) A condenação por crime cometido contra a APEMI ou contra outro associado;
- d) A adopção de uma conduta que contribua para o descrédito, desprestígio ou prejuízo da APEMI;
- e) O desrespeito pelas normas previstas nos estatutos e no código deontológico.

3 — Serão suspensos da qualidade de associados aqueles a quem, por infracção cometida, for aplicada a pena prevista na alínea *b*) do n.º 3 do artigo 46.º

4 — Das deliberações motivadas pelos factos previstos nos números anteriores cabe recurso para a assembleia geral, o qual deverá ser interposto no prazo de 20 dias a contar da data da notificação da decisão, devendo ser apreciado na primeira assembleia geral a convocar.

5 — Nas hipóteses previstas nos n.ºs 1 e 2 do presente artigo, o cumprimento integral dos encargos financeiros dos associados perante a APEMI manter-se-á até à data em que for deliberada a sua perda de qualidade ou exclusão.

6 — Os associados que hajam sido excluídos pela assembleia geral só podem ser readmitidos por deliberação nesse sentido, igualmente tomada por este órgão.

## CAPÍTULO IV

### Organização e funcionamento

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

## Artigo 13.º

### Organização

1 — Além da sede nacional, no território do continente, a APEMI encontra-se organizada por regiões.

2 — As regiões da APEMI são as seguintes:

- a) Região Norte;
- b) Região Centro;
- c) Região de Lisboa e Vale do Tejo;
- d) Região Sul.

3 — Nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, a APEMI poderá ter escritórios de representação local, os quais ficarão directamente dependentes da direcção nacional.

4 — Poderão ser criadas direcções regionais em outras regiões além das que se encontram previstas no n.º 2 do presente artigo, quando na respectiva região exista um número de associados que o justifique, podendo a proposta, nesse sentido, ser apresentada pela direcção nacional ou pelas direcções regionais, devendo ser aprovada pela assembleia geral.

#### Artigo 14.º

##### Órgãos nacionais e regionais

1 — A APEMI estará organizada a nível nacional e regional através, respectivamente, de órgãos de âmbito nacional e regional.

2 — São órgãos de âmbito nacional:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção nacional;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho consultivo.

3 — São órgãos de âmbito regional:

- a) A direcção regional;
- b) O conselho consultivo regional.

4 — Os órgãos de âmbito nacional funcionam na sede da APEMI, os órgãos de âmbito regional funcionam na sede de cada uma das direcções regionais.

#### Artigo 15.º

##### Listas de candidatura

1 — As candidaturas aos órgãos associativos serão apresentadas em listas únicas para a mesa da assembleia geral, conselho fiscal, direcção nacional e direcções regionais, especificando os titulares e os cargos a desempenhar.

2 — As listas de candidatura para os órgãos associativos poderão ser propostas pela direcção nacional ou por um mínimo de 30 associados no pleno gozo dos seus direitos e enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral até 10 dias antes da data da realização das eleições.

3 — Cada candidatura deverá apresentar uma lista única a qual contenha necessariamente todos os órgãos associativos previstos no n.º 1 do presente artigo.

4 — Cada lista será subscrita pelos candidatos nela integrantes, como prova de aceitação das respectivas candidaturas.

#### Artigo 16.º

##### Mandato

1 — Os titulares dos órgãos nacionais e regionais da APEMI serão eleitos pelos votos da maioria dos associados, expressos através de escrutínio directo, presencial ou por correspondência, tendo o respectivo mandato uma duração correspondente a um período de três anos, sendo admissível a sua reeleição para o mesmo cargo, no máximo, por mais um período igual e consecutivo.

2 — Os membros dos órgãos nacionais e regionais manter-se-ão em funções até à data da tomada de posse dos novos membros eleitos.

3 — Os órgãos sociais eleitos tomarão posse no mês de Janeiro do ano em que iniciam o seu mandato.

4 — O exercício de quaisquer cargos nos órgãos associativos será gratuito, mas os seus membros deverão ser reembolsados das despesas que por via deles efectuarem, desde que devidamente documentadas, devendo estar de acordo com as verbas orçamentadas para esse fim e quando hajam sido previamente autorizadas pela direcção nacional.

5 — Cada associado só poderá ser membro de um único órgão associativo, sendo-lhe proibido acumular o exercício simultâneo de funções em mais de um órgão, com excepção dos membros que façam parte do conselho consultivo.

#### Artigo 17.º

##### Destituição dos órgãos

1 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, poderão ser destituídos por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, a requerimento de, pelo menos, 100 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesma assembleia geral que deliberar a destituição de um ou mais titulares de quaisquer órgãos associativos, decidirá, também, quanto à sua substituição.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 18.º

##### Composição

1 — A assembleia geral será constituída por todos os associados efectivos, honorários ou de mérito que estejam no pleno gozo dos seus direitos associativos, tendo cada associado direito a um voto.

2 — Só será admitida a participação dos associados em assembleia geral, desde que os mesmos se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

3 — Os associados poderão fazer-se representar por terceiros igualmente associados, devendo a representação constar de procuração, ou de mera carta, assinada pela gerência, direcção ou administração e dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — O número de representações de cada associado efectivo, honorário ou de mérito, em assembleia geral, é limitado a quatro.

#### Artigo 19.º

##### Competências

Compete à assembleia geral, designadamente:

- a) Eleger ou destituir os titulares dos órgãos associativos;
- b) Apreciar, discutir e votar anualmente o relatório e contas do exercício e apreciar o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar, discutir e votar anualmente a proposta do plano de actividades e orçamento para o exercício seguinte;
- d) Aprovar os estatutos da APEMI e suas alterações;
- e) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos da APEMI;
- f) Aprovar o Código Deontológico da actividade de mediação imobiliária;
- g) Aprovar o valor da jóia de inscrição e da quota mensal;
- h) Deliberar em matéria de convenção colectiva de trabalho a celebrar pela APEMI e conceder à direcção nacional os poderes que julgue convenientes em tal matéria;
- i) Deliberar sobre os recursos que para ela sejam interpostos;
- j) Resolver sobre a criação de novos órgãos associativos nacionais e regionais;
- l) Deliberar sobre a dissolução da APEMI e a forma de liquidação do seu património;
- m) Autorizar a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis pertencentes à APEMI;
- n) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos;
- o) Resolver os casos omissos e as dúvidas dos textos normativos aplicáveis à APEMI.

#### Artigo 20.º

##### Convocatória

1 — A convocatória para qualquer sessão da assembleia geral deverá ser efectuada por meio de carta, fax ou outro meio adequado de comunicação que seja facilmente comprovável, dirigida a cada associado, desde que a mesma seja expedida com a antecedência mínima de 10 dias, na qual se indicará data, hora e local em que a assembleia há-de funcionar, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

2 — As convocatórias poderão, ainda, ser publicadas em meios de comunicação social escrita de âmbito nacional ou regional.

#### Artigo 21.º

##### Funcionamento

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes em cada ano:

- a) Em Março, para apreciar e aprovar o relatório e contas de cada exercício, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- b) Em Novembro, para apreciar e aprovar o plano de actividades e o orçamento para o exercício do ano seguinte.

2 — A assembleia geral reunirá trienalmente para efeitos de eleições em Novembro do ano em que os órgãos sociais em exercício terminarem os seus mandatos.

3 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente por iniciativa do presidente da mesa, a pedido da direcção nacional ou do conselho fiscal ou, ainda, a requerimento de, pelo menos, 50 associados no pleno gozo dos seus direitos.

4 — A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade do número total dos associados.

5 — Caso não seja possível reunir o quórum referido no número anterior, a assembleia geral poderá funcionar trinta minutos após a hora inicialmente prevista, seja qual for o número de associados presentes ou representados no pleno gozo dos seus direitos.

6 — Tratando-se de assembleia geral extraordinária requerida pelos associados, esta só poderá funcionar se estiverem presentes, pelo menos, 75% dos associados requerentes e desde que os mesmos se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

7 — A assembleia não pode deliberar sobre as matérias não indicadas na ordem de trabalhos; todavia, o presidente da mesa poderá conceder um período máximo de trinta minutos para, depois do encerramento dos trabalhos e sem carácter deliberativo, serem tratados quaisquer outros assuntos de interesse para a APEMI ou dos seus associados.

8 — É admitido o voto por correspondência efectuado através de carta, sob condição de o seu sentido ser expressamente indicado quanto ao ponto ou pontos da ordem de trabalhos, ser assinado pelo representante legal do associado, com a aposição do respectivo carimbo e ser recebido, no limite, até à hora da abertura dos trabalhos da assembleia geral.

9 — Os associados honorários e de mérito, enquanto associados efectivos, terão direito a dois votos.

10 — A alienação de bens imóveis pertencentes à APEMI deverá ser votada favoravelmente por um mínimo de 75% dos associados presentes e representados na assembleia geral, não podendo tal percentagem corresponder a um número inferior a 50 associados.

#### Artigo 22.º

##### Mesa da assembleia geral

1 — A Mesa da assembleia geral será constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Na ausência de algum dos membros da mesa da assembleia geral serão efectuadas as seguintes substituições:

- a) O presidente será substituído pelo vice-presidente, na falta daquele;
- b) O vice-presidente será substituído pelo secretário, na falta daquele;

- c) O secretário será substituído por qualquer dos associados efectivos presentes em assembleia geral, sendo escolhido por esta.

### SECÇÃO III

#### Direcção nacional

##### Artigo 23.º

###### Composição

1 — A direcção nacional é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, pelos presidentes de cada uma das direcções regionais, dois vogais e dois membros suplentes.

2 — No impedimento ou vacatura do cargo o presidente da direcção será substituído pelo vice-presidente.

##### Artigo 24.º

###### Competências

1 — Compete à direcção nacional, designadamente:

- a) Dirigir e administrar a actividade da APEMI a nível nacional, incluindo a aquisição, alienação e oneração de bens móveis ou imóveis e serviços;
- b) Criar e gerir os serviços internos da APEMI, contratando, suspendendo e despedindo os seus trabalhadores e colaboradores e fixando as respectivas retribuições;
- c) Coordenar e orientar as actividades das direcções regionais;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- e) Deferir ou indeferir as propostas de inscrição dos associados;
- f) Propor à assembleia geral a criação de novas direcções regionais;
- g) Elaborar anualmente as propostas relativas aos planos de actividades e de orçamentos, bem como os relatórios e as contas do exercício;
- h) Propor à assembleia geral os encargos financeiros a satisfazer pelos associados para o funcionamento da Associação, nomeadamente o valor da jóia de inscrição e da quota mensal a pagar;
- i) Aplicar as sanções previstas nos termos dos presentes estatutos;
- j) Elaborar, alterar e propor à assembleia geral os estatutos da APEMI;
- l) Elaborar, alterar e propor à assembleia geral o código deontológico da actividade de mediação imobiliária;
- m) Deliberar sobre a suspensão, perda de qualidade ou exclusão dos associados que não cumpram com o previsto nos presentes estatutos;
- n) Accionar judicialmente ou recorrer a tribunal arbitral contra os associados que se constituam em mora por dívidas para com a APEMI;
- o) Supervisionar a actividade desenvolvida pelas direcções regionais e pelos escritórios de representação locais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;
- p) Propor à assembleia geral a nomeação à categoria de associados honorários e de mérito das

personas ou entidades que reúnam as condições previstas no artigo 6.º;

- q) Designar um membro substituto, quando se verifique a vacatura do cargo de presidente da direcção regional;
- r) Deliberar sobre a criação de tribunais arbitrais ou centros de arbitragem voluntários ou, ainda, autorizar a participação da APEMI em comissões arbitrais constituídas por terceiras entidades;
- s) Exercer o poder disciplinar nos termos dos presentes estatutos;
- t) Aprovar os regulamentos internos;
- u) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e pelos regulamentos da Associação.

2 — A direcção nacional pode delegar em profissionais qualificados que se encontrem ao serviço da APEMI ou em mandatários, alguns dos seus poderes, bem como revogar os respectivos mandatos.

3 — Carece de autorização prévia da assembleia geral a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis pertencentes à APEMI.

4 — Nos últimos três meses do mandato da direcção nacional, esta só poderá adquirir bens, equipamentos ou serviços de valor igual ou inferior a € 2500, salvo casos de força maior devidamente justificados.

5 — No mesmo período de tempo previsto no número anterior, a direcção nacional, fica, no âmbito laboral, impedida de contratar quaisquer trabalhadores ou colaboradores, salvo no caso de se verificar a vacatura imprevista de um posto de trabalho considerado essencial para o regular funcionamento da APEMI.

6 — Qualquer direcção nacional recém-eleita pode propor à assembleia geral a rectificação do plano de actividades e orçamento aprovado no ano anterior, desde que o requeira no prazo máximo de 60 dias após a tomada de posse.

##### Artigo 25.º

###### Reuniões

1 — A direcção nacional reunirá, pelo menos, uma vez por mês ou quando for convocada pelo seu presidente.

2 — A direcção nacional poderá, ainda, ser convocada, a título excepcional, pela maioria simples dos seus membros quando motivos de força maior o justificarem.

##### Artigo 26.º

###### Forma de obrigar

1 — A APEMI obriga-se validamente com as assinaturas conjuntas de dois membros da direcção nacional no pleno exercício das suas funções, sendo sempre necessária a do presidente da direcção nacional ou do vice-presidente.

2 — Quando estejam em causa questões de natureza financeira, a assinatura do tesoureiro será obrigatória.

3 — Nos documentos de mero expediente bastará a assinatura de um membro da direcção ou de um colaborador qualificado e responsável, a quem sejam conferidos poderes nesse sentido.

4 — Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelas decisões tomadas em contração das disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se não houverem tomado parte nas reuniões em que essas decisões forem proferidas ou se, a elas presentes, expressamente tenham votado em sentido contrário.

#### SECÇÃO IV

##### Membros da direcção nacional

###### Artigo 27.º

###### Competências

1 — Compete ao presidente da direcção nacional, designadamente:

- a) Representar a APEMI, em juízo e fora dele, no âmbito nacional e internacional;
- b) Convocar, quando necessário, as reuniões da direcção nacional;
- c) Presidir, com voto de qualidade, às reuniões da direcção nacional;
- d) Presidir aos grupos de trabalho constituídos para estudo e desenvolvimento da actividade de mediação imobiliária, em especial, e do sector imobiliário, em geral;
- e) Despachar o expediente geral;
- f) Convidar os associados para reuniões de estudo e debate sobre temas relacionados com o sector imobiliário;
- g) Fazer executar as deliberações da direcção nacional;
- h) Delegar no vice-presidente o exercício de quaisquer das suas competências;
- i) Coordenar as actividades das direcções regionais.

2 — Compete ao vice-presidente da direcção nacional:

- a) Coadjuvar o presidente da direcção nas suas funções;
- b) Executar as atribuições da competência do presidente da direcção que por este lhe forem delegadas;
- c) Fiscalizar com regularidade os serviços administrativos;
- d) Coordenar a elaboração dos relatórios da direcção a apresentar à assembleia geral.

3 — Compete ao tesoureiro da direcção nacional:

- a) Efectuar os pagamentos autorizados pela direcção nacional;
- b) Elaborar um relatório anual do movimento de fundos da APEMI;
- c) Assinar e visar os documentos de receitas e despesas;

d) Fiscalizar com regularidade os serviços de tesouraria.

4 — Compete ao vogal da direcção nacional:

a) Apoiar os membros da direcção nacional, substituindo-os em tudo o que se mostre necessário.

#### SECÇÃO V

##### Conselho fiscal

###### Artigo 28.º

###### Composição

O conselho fiscal será composto por um presidente, um vice-presidente, um vogal e um membro suplente.

###### Artigo 29.º

###### Competências

1 — O conselho fiscal terá as competências reconhecidas para o conselho fiscal das sociedades anónimas, as quais se encontram previstas no Código das Sociedades Comerciais.

2 — São competências do conselho fiscal, entre outras:

- a) Examinar trimestralmente a gestão financeira a cargo da direcção nacional e das direcções regionais da APEMI;
- b) Examinar e emitir parecer sobre o relatório, contas, orçamento anual e plano de actividades a apresentar pela direcção nacional à assembleia geral e propor as sugestões entendidas por convenientes;
- c) Consultar quaisquer documentos que titulem receitas e despesas da APEMI, bem como os documentos que as autorizem;
- d) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- e) Dar parecer sobre qualquer assunto que lhe seja solicitado pela direcção nacional ou pelas direcções regionais.

###### Artigo 30.º

###### Reuniões

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, por dois dos seus membros ou a pedido da direcção nacional.

#### SECÇÃO VI

##### Conselho consultivo nacional

###### Artigo 31.º

###### Composição

1 — O conselho consultivo nacional é constituído pelos:

- a) Presidentes da mesa da assembleia geral, da direcção nacional, do conselho fiscal e das direcções regionais;

- b) Associados honorários e de mérito desde que sejam associados efectivos;
- c) Os anteriores presidentes da direcção nacional desde que sejam associados efectivos.

2 — O presidente da direcção nacional será igualmente o presidente do conselho consultivo nacional.

3 — O mandato do conselho consultivo nacional coincidirá com o da direcção nacional.

#### Artigo 32.º

##### Competências

1 — Compete ao conselho consultivo nacional emitir pareceres sobre matérias que qualquer dos outros órgãos decida submeter à sua apreciação.

2 — O conselho consultivo será obrigatoriamente auscultado sempre que se procedam a quaisquer alterações aos estatutos ou ao código deontológico.

3 — O conselho consultivo nacional deliberará por maioria simples.

#### Artigo 33.º

##### Reuniões

1 — O conselho consultivo nacional reunirá por convocação do respectivo presidente, pelo menos, uma vez por ano.

2 — O conselho consultivo nacional poderá ser extraordinariamente convocado pela maioria simples dos seus membros.

### SECÇÃO VII

#### Direcção regional

#### Artigo 34.º

##### Composição

1 — Por cada região, prevista nos termos do n.º 2 do artigo 13.º, existirá uma direcção regional.

2 — As direcções regionais serão constituídas por um presidente, um tesoureiro, um vogal e um membro suplente.

3 — Nas suas ausências e impedimentos o presidente será substituído pelo vogal.

4 — Verificando-se a vacatura do cargo de presidente da direcção regional, competirá à direcção nacional designar um membro substituto.

#### Artigo 35.º

##### Competências

1 — Compete à direcção regional, nomeadamente:

- a) Dirigir a actividade da APEMI a nível regional, nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos;
- b) Dar cumprimento às decisões da assembleia geral e às instruções e directivas da direcção nacional;

- c) Administrar os bens que lhe são confiados;
- d) Estudar e despachar os pedidos de admissão de novos associados e enviá-los para a direcção nacional para ratificação;
- e) Cobrar receitas e satisfazer as despesas orçamentadas;
- f) Propor a nomeação de associados honorários e de mérito;
- g) Elaborar e propor à direcção nacional os regulamentos necessários ao funcionamento dos respectivos serviços;
- h) Organizar e dirigir os serviços administrativos;
- i) Admitir e despedir os respectivos trabalhadores e colaboradores;
- j) Elaborar anualmente as propostas relativas aos planos de actividades e de orçamentos, bem como os relatórios e as contas do exercício e apresentá-las à direcção nacional com a antecedência mínima de 60 dias;
- l) Adquirir bens móveis ou serviços, desde que previamente orçamentados;
- m) Designar os membros do conselho consultivo regional.

2 — Nos últimos três meses do mandato da direcção regional, esta só poderá adquirir bens, equipamentos ou serviços de valor igual ou inferior a € 2500, salvo casos de força maior devidamente justificados.

3 — No mesmo período de tempo previsto no número anterior, a direcção regional fica, no âmbito laboral, impedida de contratar quaisquer trabalhadores ou colaboradores, salvo no caso de se verificar a vacatura imprevista de um posto de trabalho considerado essencial para o regular funcionamento da APEMI.

#### Artigo 36.º

##### Reuniões

1 — A direcção regional reunirá, pelo menos, uma vez por mês ou quando for convocada pelo seu presidente.

2 — A direcção regional poderá ainda ser convocada, a título excepcional, pela maioria simples dos seus membros.

#### Artigo 37.º

##### Forma de obrigar

1 — Nos limites do poder que lhe é atribuído, cada direcção regional obriga-se validamente com as assinaturas conjuntas de dois dos seus membros no pleno exercício das respectivas funções, sendo sempre necessária a do presidente da direcção regional ou do vogal.

2 — Quando estejam em causa questões de natureza financeira, a assinatura do tesoureiro será obrigatória.

3 — Nos documentos de mero expediente bastará a assinatura de um membro da direcção regional ou de um colaborador qualificado e responsável, a quem sejam delegados poderes nesse sentido.

4 — Os membros da direcção regional respondem solidariamente, tal como se encontra previsto para a direcção nacional, nos termos do n.º 4 do artigo 26.º dos presentes estatutos.

## SECÇÃO VIII

### Membros da direcção regional

#### Artigo 38.º

##### Competências

1 — Compete ao presidente da direcção regional, designadamente:

- a) Dirigir e representar a APEMI no âmbito regional;
- b) Convocar, quando necessário, as reuniões da direcção regional;
- c) Despachar o expediente geral;
- d) Fazer executar as deliberações da direcção regional;
- e) Delegar no vogal o exercício de quaisquer das suas competências;
- f) Coordenar e supervisionar os serviços administrativos da direcção regional.

2 — Compete ao tesoureiro da direcção regional:

- a) Efectuar os pagamentos autorizados pela direcção regional;
- b) Elaborar um relatório anual do movimento de fundos da direcção regional;
- c) Assinar e visar os documentos de receitas e despesas;
- d) Fiscalizar com regularidade os serviços de tesouraria.

3 — Compete ao vogal da direcção regional:

- a) Coadjuvar o presidente da direcção nas suas funções;
- b) Substituir o presidente da direcção regional nas suas ausências e impedimentos;
- c) Apoiar os demais membros da direcção regional, substituindo-os em tudo o que se mostre necessário;
- d) Executar as atribuições da competência do presidente da direcção que por este lhe forem delegadas.

## SECÇÃO IX

### Conselho consultivo regional

#### Artigo 39.º

##### Composição

1 — Cada região terá um conselho consultivo regional.

2 — Cada conselho consultivo regional é composto por um mínimo de 5 e um máximo de 10 membros, a designar pela direcção regional.

3 — Só poderão integrar cada um dos conselhos consultivos os membros que, sendo associados da APEMI, tenham sede em distrito do país que pertença à região respectiva.

4 — O presidente da direcção regional será igualmente o presidente do conselho consultivo regional.

5 — O mandato do conselho consultivo coincidirá com o da direcção regional.

#### Artigo 40.º

##### Competências

O conselho consultivo terá competência meramente consultiva sobre quaisquer matérias que a respectiva direcção regional decida submeter à sua apreciação.

#### Artigo 41.º

##### Reuniões

O conselho consultivo regional reunirá, pelo menos, uma vez por ano, ou quando for convocada pelo presidente da direcção regional.

## CAPÍTULO V

### Serviços da APEMI

#### Artigo 42.º

##### Trabalhadores e colaboradores

1 — Os serviços internos e externos da APEMI serão assegurados por trabalhadores regularmente contratados a tempo inteiro, parcial ou por quaisquer outras modalidades admissíveis pela lei laboral vigente.

2 — Quando necessário a APEMI poderá contratar serviços a colaboradores externos em regime de prestação de serviços.

3 — Os órgãos nacionais da APEMI podem ser apoiados na sua actividade por um secretário-geral ou um director-geral, designado por livre escolha da direcção nacional, em regime de comissão de serviço, cessando funções no final de cada mandato.

4 — Ao secretário-geral ou ao director-geral caberá a coordenação de todos os serviços da APEMI e a execução das directivas ou instruções emanadas da direcção nacional.

## CAPÍTULO VI

### Regime financeiro

#### Artigo 43.º

##### Receitas da APEMI

1 — Constituem receitas da APEMI:

- a) O produto das jóias e quotas e outras contribuições pagas pelos associados;
- b) Os juros resultantes de depósitos à ordem ou a prazo e o produto proveniente de quaisquer outras aplicações financeiras;
- c) Os rendimentos dos bens que lhes estejam afectos;
- d) O produto da venda de publicações editadas;
- e) As heranças, legados ou doações permitidos por lei;
- f) O produto resultante da realização de seminários, congressos e outras acções de formação profissional;
- g) Os rendimentos relativos a investimentos em parcerias comerciais, industriais ou de serviços.

2 — As heranças, legados ou doações constituídas a favor da APEMI deverão ser expressamente aceites por

deliberação da direcção nacional, ouvido o conselho fiscal.

3 — Cada direcção regional terá direito a beneficiar de receitas próprias, nos termos do consignado no orçamento anual que for aprovado em assembleia geral.

4 — Os associados honorários e de mérito estão isentos do pagamento de quotas.

#### Artigo 44.º

##### Despesas da APEMI

1 — Constituem despesas da APEMI, os encargos financeiros que esta assuma na prossecução dos seus fins e objectivos estatutários.

2 — Em quaisquer deslocações ao serviço da APEMI, os membros dos órgãos sociais terão direito a que lhes sejam pagas as deslocações, a estadia e a alimentação.

3 — As despesas de deslocação dos representantes das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira serão suportadas pela APEMI.

4 — Nas deslocações ao estrangeiro em serviço da APEMI, os membros dos órgãos sociais beneficiam de um subsídio de deslocação de acordo com o valor que se encontrar estipulado legalmente.

### CAPÍTULO VII

#### Responsabilidade disciplinar

#### Artigo 45.º

##### Infracção disciplinar

É considerado como infracção disciplinar o facto praticado por associado que, por acção ou omissão, viole dolosa ou negligentemente, os deveres estabelecidos nestes estatutos ou nos regulamentos da APEMI.

#### Artigo 46.º

##### Poder disciplinar

1 — A APEMI exercerá o poder disciplinar sempre que haja violação dos deveres consagrados nos presentes estatutos, nos regulamentos, no código deontológico ou ainda quando se verifique a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e das direcções nacional e regional.

2 — Compete à direcção nacional o exercício do poder disciplinar, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral.

3 — As infracções cometidas pelos associados poderão ser punidas da seguinte forma:

- a) Advertência registada;
- b) Suspensão até seis meses;
- c) Expulsão.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das sanções

1 — A aplicação das sanções previstas no artigo anterior é da competência da direcção nacional.

2 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o associado conheça os factos que lhe são imputados, dispondo, para o efeito, de um prazo de 20 dias para apresentar a sua defesa.

3 — Com a defesa poderá o associado apresentar os meios de prova que se entenderem adequados.

4 — Da aplicação das sanções previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 46.º, cabe recurso para a assembleia geral, no prazo de 20 dias a contar do conhecimento da sanção aplicada.

#### Artigo 48.º

##### Falta de pagamento de quotas

A falta do pagamento pontual das quotas devidas à APEMI poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 46.º, sem prejuízo do previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º e do recurso aos tribunais comuns ou arbitrais para obtenção das importâncias em dívida.

### CAPÍTULO VIII

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 49.º

##### Alteração dos estatutos

1 — O processo de alteração dos estatutos é iniciado mediante a apresentação à direcção nacional de uma proposta fundamentada com as modificações pretendidas.

2 — Admitida a proposta, a direcção nacional dará parecer sobre a sua conveniência e oportunidade, apresentando-a à assembleia geral para discussão e aprovação.

3 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados quando a assembleia geral, expressamente convocada para esse fim, assim o deliberare.

4 — A convocatória para a assembleia geral em que será deliberada a alteração dos estatutos deverá ser acompanhada do texto das alterações propostas.

5 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mas nunca inferior a 5% do número total de associados no pleno gozo dos seus direitos.

6 — É, igualmente, admitido o voto por correspondência, nos termos do n.º 8 do artigo 21.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 50.º

##### Dissolução e fusão

1 — A deliberação sobre a dissolução da APEMI requer o voto favorável de três quartos do número total de associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A deliberação sobre a fusão da APEMI requer o voto favorável de 100 associados no pleno gozo dos seus direitos.

## Artigo 51.º

### Liquidação

1 — O património existente no momento de dissolução da APEMI que não esteja subordinado a fins especiais, depois de pagas todas as obrigações existentes, terá o destino que a assembleia geral determinar.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará, igualmente, uma comissão liquidatária.

## Artigo 52.º

### Regulamentos internos

Os presentes estatutos serão desenvolvidos e completados por regulamentos aprovados em assembleia geral.

## Artigo 53.º

### Casos omissos

Os casos omissos nos presentes estatutos serão resolvidos pela assembleia geral, nos termos da legislação em vigor aplicável.

## Artigo 54.º

### Entrada em vigor

Os presentes estatutos alteram e substituem, na íntegra, os anteriores e entrarão em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 55.º

### Disposição transitória

Os órgãos sociais que presentemente se encontrem em funções manter-se-ão no pleno exercício das mesmas até à designação de novos órgãos sociais, para os quais haverá eleições para o novo triénio de 2003-2005 que se realizarão no mês de Novembro de 2002.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 9 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 96, a fl. 12 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### Assoc. Nacional do Ramo Automóvel — Eleição em 11 de Julho de 2002 para o triénio de 2002-2005

#### Assembleia geral

Presidente — Filinto Mota, Sucrs., S. A., representada por Manoel Augusto Teixeira dos Santos.

Vice-presidente — A. A. Clemente da Costa, L.<sup>da</sup>, representada por José Miguel Kudsk Clemente da Costa.

1.º secretário — RQ Auto, representada por Luís Filipe Maia Rodrigues de Sá.

2.º secretário — Manuel António da Silva & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Domingos Orlando da Costa e Silva.

#### Conselho fiscal

Presidente — Joaquim A. Costa & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Álvaro José Maria Monteiro de Aguiar.  
Vogais efectivos:

Fernando Palhinhas, L.<sup>da</sup>, representada por Fernando José Monteiro Palhinhas.

Auto Duque — Oficina Reparação Automóveis, L.<sup>da</sup>, representada por Artur Rodrigo Mota Teixeira.

Vogais substitutos:

Carlos Vieira Correia & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Vieira Correia.

Cirino & Graça, L.<sup>da</sup>, representada por João Manuel Cardoso da Graça.

#### Direcção

Presidente — ROLBRAGA — Comércio Indústria Automóveis, L.<sup>da</sup>, representada por António Manuel Marques Teixeira Lopes.

Vice-presidente — CORVAUTO — Comércio Reparação de Veículos Auto, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Eduardo Martinho Ferreira de Pinho.

Tesoureiro — Oficina Raimundo & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Domingos de Sousa Monteiro.

Vogais efectivos:

Entrepasto Norte Hyundai, S. A., representada por Octávio António Lopes Viana Soares.

Costa & Reis, L.<sup>da</sup>, representada por José Novo da Costa.

VIAFIEL — Automóveis, L.<sup>da</sup>, representada por Mário Pinto Teixeira.

Jorge Amortecedores, L.<sup>da</sup>, representada por Jorge Augusto de Almeida Rodrigues.

Vogais suplentes:

Runkel & Andrade, L.<sup>da</sup>, representada por José Alberto Janeiro.

PAVIDÃO — Comércio Automóvel Máquinas Agrícolas, S. A., representada por Amadeu Ferreira Nunes.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 7 de Outubro de 2002, sob o n.º 95, a fl. 12 do livro n.º 2.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores do Instituto Nacional da Aviação Civil — INAC**

Aprovados em assembleia geral de trabalhadores realizada em 26 de Setembro de 2002. Os trabalhadores do Instituto Nacional da Aviação Civil, no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e a defesa dos seus interesses, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### **TÍTULO I**

#### **Organização, competência e direitos**

##### **CAPÍTULO I**

##### **Formas de organização**

##### **SECÇÃO I**

##### **Âmbito e direitos**

##### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito**

1 — Os presentes estatutos respeitam a todos os trabalhadores permanentes do INAC, independentemente da natureza do seu vínculo laboral.

2 — Os trabalhadores organizam-se e actuam pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, e neles reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do INAC a todos os níveis.

##### **Artigo 2.º**

##### **Direitos dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores exercem directamente, ou através dos seus órgãos representativos legitimamente eleitos, todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São direitos dos trabalhadores:

- a) Eleger e ser eleito membro da CT e das comissões coordenadoras a que a CT eventualmente aderir;

- b) Subscrever projectos de alteração de estatutos, requerimentos, listas de candidatura e convocatórias;
- c) Impugnar os processos eleitorais, com fundamento na violação da lei ou destes estatutos;
- d) Participar e intervir sob todas as formas usuais nas assembleias;
- e) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações das assembleias ou dos órgãos representativos eleitos.

##### **Artigo 3.º**

##### **Órgãos representativos dos trabalhadores**

São órgãos representativos dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

##### **CAPÍTULO II**

##### **Assembleia geral**

##### **SECÇÃO I**

##### **Natureza e competência**

##### **Artigo 4.º**

##### **Assembleia geral**

A assembleia geral é constituída por todos os trabalhadores permanentes do INAC nas condições referidas no n.º 1 do artigo 1.º e reúne-se normalmente na sede do INAC, sita na Rua B, edifícios 4, 5 e 6, Aeroporto da Portela 4, em Lisboa.

##### **Artigo 5.º**

##### **Competência da assembleia geral**

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas da representação dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Fiscalizar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para os trabalhadores que lhe

- sejam submetidos pela CT ou pelos trabalhadores;
- e) Deliberar sobre a adesão ou revogação de adesão da CT a qualquer comissão coordenadora.

## SECÇÃO II

### Funcionamento

#### Artigo 6.º

##### Convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral pode ser convocada:

- a) Por iniciativa da CT;
- b) Por iniciativa de, no mínimo, 10% dos trabalhadores permanentes do INAC, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

2 — A CT deverá convocar a assembleia geral com a antecedência mínima de 15 dias, mediante a afixação da convocatória e da ordem de trabalhos, em local que assegure a adequada publicitação da mesma.

3 — Quando a assembleia geral for convocada nos termos da alínea b) do n.º 1, a CT deverá convocar a assembleia geral com a antecedência mínima de 15 dias, mediante a afixação da convocatória e da ordem de trabalhos, em local que assegure a adequada publicitação da mesma. A assembleia só se realizará se estiverem presentes os requerentes.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT e para os efeitos do n.º 2 do artigo 23.º, sendo a convocatória para esta reunião feita nos termos dos n.ºs 1, alínea a), e 2 do artigo anterior e devendo a participação ser registada em folha de presenças.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

#### Artigo 8.º

##### Assembleia geral de emergência

1 — A assembleia geral reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — A definição da natureza urgente da assembleia, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

3 — As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores, não podendo realizar-se antes de decorridas vinte e quatro horas da data de afixação.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral delibera validamente sempre que nela participem 10% trabalhadores permanentes do INAC, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores permanentes.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, excepto no caso da deliberação de destituição da CT, em que se exige a maioria qualificada de dois terços dos votantes.

3 — A mesa da assembleia geral é constituída pela CT e presidida pelo presidente.

#### Artigo 10.º

##### Sistemas de votação em assembleias

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, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

3 — O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT, à adesão ou revogação de adesão a comissões coordenadoras e à aprovação ou alteração de estatutos, decorrendo as votações nos termos da Lei n.º 46/79 e pela forma indicada no regulamento eleitoral que faz parte integrante destes estatutos.

4 — A assembleia geral, por iniciativa da CT ou de 10% trabalhadores, pode decidir submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em assembleia

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

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

2 — A CT pode submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

3 — Qualquer participante, mediante requerimento, que mereça aceitação por parte da assembleia, através de votação, pode submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

## CAPÍTULO III

### Comissão de Trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 12.º

##### Sede da CT

A CT encontra-se sediada na sede do INAC, sita na Rua B, edifícios 4, 5 e 6, Aeroporto da Portela 4, em Lisboa.

### Artigo 13.º

#### Composição

A CT é composta por cinco elementos.

### Artigo 14.º

#### Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior ao da fixação da acta de apuramento global da respectiva eleição.

### Artigo 15.º

#### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês, em data a acordar na primeira reunião da CT.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias, quando ocorram motivos justificativos, a requerimento de, pelo menos, três dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

### Artigo 16.º

#### Convocatória

1 — As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dia, hora e local prefixados na sua primeira reunião após a respectiva eleição.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas, por escrito, com, pelo menos, cinco dias de antecedência.

3 — As convocatórias para as reuniões de emergência não estão sujeitas a quaisquer prazos ou formalidades.

### Artigo 17.º

#### Deliberações da CT

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

### Artigo 18.º

#### Poderes para obrigar a CT

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

### Artigo 19.º

#### Perda do mandato

1 — Perde o mandato o elemento da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a cinco interpoladas, não podendo ser consideradas as faltas por motivo de férias, serviço ou baixa médica ou outros motivos legalmente previstos.

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

### Artigo 20.º

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

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

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituição ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a assembleia geral elege uma comissão provisória, a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — A assembleia geral para eleição da comissão provisória será convocada pelos membros da CT em efectividade de funções, que ficarão com a responsabilidade sobre o funcionamento da CT até à tomada de posse da comissão provisória.

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

5 — Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

### Artigo 21.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 22.º

#### Assessoria da CT

1 — A CT poderá deliberar requerer a assessoria de qualquer trabalhador do INAC nas reuniões nas quais deva tomar posição em matérias que, pela sua natureza, requeiram a análise de alguém com competências específicas.

2 — O trabalhador designado nos termos do número anterior assessorará a CT na tomada de decisão, participando nas reuniões necessárias, mas sem direito a voto.

## Artigo 23.º

### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto das iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação da assembleia geral as receitas e despesas da sua actividade do exercício findo e o projecto de orçamento para o novo exercício.

## SECÇÃO II

### Direitos, atribuições e deveres da CT

## Artigo 24.º

### Natureza e atribuições da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e fiscalizado pela assembleia geral dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição, na lei e nestes estatutos.

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

## Artigo 25.º

### Direitos da CT

São direitos da CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão no INAC;
- c) Intervir directamente na reorganização das actividades do INAC e, em geral, do sector da aviação civil;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o Instituto e o sector da aviação civil;
- e) Participar na gestão das obras sociais que venham a ser criadas no INAC;
- f) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

## Artigo 26.º

### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, à CT compete:

- a) Acompanhar os procedimentos disciplinares para despedimento individual, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

- c) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 32.º;
- e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 34.º;
- f) Controlar a regularidade da informação constante dos mapas do quadro de pessoal.

## Artigo 27.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

## Artigo 28.º

### Reuniões com o conselho de administração do INAC

1 — A CT tem direito de reunir periodicamente com o conselho de administração do INAC para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

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

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

## Artigo 29.º

### Gestão de serviços sociais

A CT tem direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores do INAC que venham a ser criados, nomeadamente no que se refere a refeitórios, infantários, planos de saúde e seguros.

## Artigo 30.º

### Deveres da CT

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

- a) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo de toda a actividade dos órgãos dos trabalhadores;
- b) Zelar, junto dos órgãos de gestão do INAC e de todas as entidades públicas competentes, pelo cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- c) Pronunciar-se sobre a nomeação dos membros do conselho de administração do INAC;
- d) Estabelecer e desenvolver relações de cooperação com as organizações dos trabalhadores, nomeadamente de ordem sindical;
- e) Elaborar o relatório anual de actividade e divulgá-lo até 15 de Fevereiro de cada ano;
- f) Elaborar e controlar o orçamento anual da CT.

2 — A CT não pode, através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções, prejudicar o normal exercício das competências e funções inerentes

à hierarquia administrativa, técnica e funcional do INAC.

### Artigo 31.º

#### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem o 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 conselho de administração do INAC, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O direito à informação abrange as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) 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;
- d) Situação contabilística do INAC, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- e) Modalidades de financiamento;
- f) Projectos de alteração orgânica ou estatutária do INAC.

4 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao conselho de administração do INAC.

5 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 29.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

### Artigo 32.º

#### Obrigatoriedade de parecer prévio

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

- a) Celebração de contratos-programa;
- b) Extinção do INAC;
- c) Encerramento do INAC ou departamentos;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da INAC ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis aos trabalhadores do INAC;

- g) Criação ou modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade do INAC ou das suas delegações;
- i) Aprovação dos estatutos do INAC e respectivas alterações;
- j) Despedimento individual de trabalhadores;
- k) Despedimento colectivo.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração do INAC ou, no caso da alínea *k*), pelo ministério da tutela.

3 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

### Artigo 33.º

#### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do INAC e na actividade do sector da aviação civil.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição, na lei e nestes estatutos.

### Artigo 34.º

#### Exercício do controlo de gestão

1 — 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 pareceres sobre os orçamentos e planos económicos do INAC, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pelo INAC, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa do serviço, designadamente no domínio da racionalização dos respectivos serviços, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias relativas ao sector da aviação civil;
- e) Apresentar aos órgãos competentes do Instituto sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, às autoridades competentes, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei ou aos estatutos do INAC;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização do Instituto e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores do INAC.

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

### Artigo 35.º

#### Reorganização das actividades do INAC

Em especial, para intervenção na reorganização das actividades do INAC, compete à CT:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 32.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos de gestão e fiscalização do Instituto ou das entidades legalmente competentes.

### SECÇÃO III

#### Condições e garantias para o exercício da competência e direitos da CT

### Artigo 36.º

#### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho durante o período de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do INAC.

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 37.º

#### Reuniões no INAC

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

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

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

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao conselho de administração com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

### Artigo 38.º

#### Ação da CT no interior do INAC

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 39.º

#### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar e distribuir todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pelo conselho de administração.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

### Artigo 40.º

#### Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem direito a instalações adequadas, no interior do INAC, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração do INAC.

### Artigo 41.º

#### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do conselho de administração do INAC os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

### Artigo 42.º

#### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores do INAC que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, no mínimo, do seguinte crédito de horas:

- Comissão de Trabalhadores — quarenta horas mensais;
- Comissões coordenadoras — cinquenta horas mensais.

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 os créditos correspondentes aos vários órgãos.

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

## Artigo 43.º

### Autonomia e independência da CT

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

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

## Artigo 44.º

### Protecção legal

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

## Artigo 45.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores do INAC que sejam membros da CT e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas nos termos do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador, nos termos da lei.

## Artigo 46.º

### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

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

- 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.

## SECÇÃO IV

### Enquadramento geral da competência e direitos

## Artigo 47.º

### Capacidade judiciária

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

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

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 18.º

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

## CAPÍTULO I

### Eleição da CT

## Artigo 48.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes do INAC, independentemente da natureza do seu vínculo laboral.

## Artigo 49.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — A CT é eleita, de entre as listas apresentadas, segundo o sistema de representação proporcional e o método da média mais alta de Hondt.

2 — O voto é directo e secreto.

3 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho ou da sede do INAC, por motivo de serviço, e dos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

## Artigo 50.º

### Caderno eleitoral

1 — A CT elabora e mantém permanentemente actualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome e número do cartão do INAC.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados, devendo conter um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta.

## Artigo 51.º

### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três membros da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das listas concorrentes.

2 — O presidente da comissão será eleito, por maioria simples, por todos os membros da comissão eleitoral.

## Artigo 52.º

### Data da eleição

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato de cada CT.

## Artigo 53.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

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

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e 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 remetida pela entidade convocante ao conselho de administração, na mesma data que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

## Artigo 54.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10% trabalhadores permanentes do INAC, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição nos termos do número seguinte.

3 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três membros da lista subscrita pelos trabalhadores que convoquem o acto eleitoral, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das restantes listas, sendo o presidente da comissão eleito, por maioria simples, por todos os membros da comissão eleitoral.

## Artigo 55.º

### Candidatura

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição, no mínimo, 10% dos trabalhadores inscritos no caderno eleitoral.

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

3 — As listas devem ser completas, contendo, no mínimo, cinco membros e podendo conter, ainda, suplentes no mesmo número.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou letra.

## Artigo 56.º

### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação, assinada por todos os candidatos ou em termos individuais e subscrita pelos proponentes, nos termos do n.º 1 do artigo anterior.

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

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto de apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

## Artigo 57.º

### Rejeição de candidaturas

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

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de vinte e quatro horas, a contar da data e hora da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos e com o regulamento eleitoral divulgado.

3 — As irregularidades e violações detectadas a estes estatutos e ao regulamento eleitoral divulgado podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar da respectiva notificação.

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

## Artigo 58.º

### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior ao da data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionarão como siglas, atribuídas pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

## Artigo 59.º

### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e inicia-se na data de publicação das candidaturas e termina às 24 horas da antevéspera da data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas, devendo estas acordar entre si o montante máximo das despesas a

efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e tratamento entre todas elas.

### Artigo 60.º

#### Local e horário da votação

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

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

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

4 — O presidente da mesa poderá declarar o encerramento da votação logo que tiverem votado todos os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral.

### Artigo 61.º

#### Composição e formas de designação das mesas de voto

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

2 — Cada candidatura tem o direito de 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 para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

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

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

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

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

### Artigo 63.º

#### Acto eleitoral

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

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar

que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa de voto, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em eu 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.

5 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

### Artigo 64.º

#### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada ou por correio de serviço, com indicação do nome e assinatura do remetente reconhecida pelo notário, número INAC e centro de responsabilidade, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope em branco, que fechará, introduzindo-o depois no envelope que enviará por correio, após fechado também.

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

### Artigo 65.º

#### Valor dos votos

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

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

- a) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- b) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra;
- d) O voto por correspondência, quando o boletim de voto não chegue ao seu destino nas condições previstas no artigo 89.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada

ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 66.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos, no prazo de 15 dias a contar da publicação dos resultados da eleição.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à assembleia geral, que aprecia e delibera.

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

4 — O requerimento previsto no número anterior é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos no artigo 8.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

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

#### Artigo 67.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo tempo, por deliberação dos trabalhadores permanentes do INAC.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes e a participação mínima de 20% dos trabalhadores do INAC.

3 — A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 10% dos trabalhadores permanentes do INAC.

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

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

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

7 — A deliberação é precedida de discussão em assembleia geral.

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

## CAPÍTULO II

### Apuramento

#### SECÇÃO I

##### Apuramento parcial

#### Artigo 68.º

##### Operação preliminar e contagem dos votos

1 — Encerrada a votação, o presidente da mesa de voto procede à contagem dos boletins que não foram utilizados e dos que foram inutilizados pelos eleitores e encerra-os num sobrescrito próprio, que fecha e lacra.

2 — Encerrada a operação preliminar, o presidente da mesa de voto manda contar os votantes pelas descargas efectuadas nos cadernos eleitorais.

3 — Concluída essa contagem, o presidente manda abrir a urna, a fim de conferir o número de boletins de voto entrados e, no fim da contagem, volta a introduzi-los nela.

4 — Em caso de divergência entre o número dos votantes apurados nos termos do n.º 1 e dos boletins de voto contados, prevalece, para fins de apuramento, o segundo destes números.

#### Artigo 69.º

##### Contagem dos votos

1 — Um dos vogais desdobra os boletins um a um e anuncia em voz alta qual a lista votada e o outro regista os votos atribuídos a cada lista, os votos em branco e os votos nulos.

2 — Simultaneamente, os boletins de voto são examinados e exibidos pelo presidente, que os agrupa em lotes separados, correspondentes a cada uma das listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

3 — Os delegados das listas têm o direito de examinar, depois, os lotes dos boletins separados, sem alterar a sua composição, e, no caso de terem dúvidas ou objecções em relação à contagem ou à qualificação dada ao voto de qualquer boletim, têm o direito de solicitar esclarecimentos ou apresentar reclamações ou protestos perante o presidente.

4 — Se a reclamação ou protesto não forem atendidos pela mesa, os boletins de voto reclamados ou protestados são separados, anotados no verso, com a indicação da

qualificação dada pela mesa e do objecto da reclamação ou do protesto e rubricados pelo presidente e, se o desejar, pelo delegado da lista.

5 — A reclamação ou protesto não atendidos não impedem a contagem do boletim de voto para efeitos de apuramento parcial.

6 — O apuramento assim efectuado é imediatamente publicado por edital afixado à porta da mesa de voto, em que se discriminam o número de votos de cada lista, o número de votos em branco e o de votos nulos.

#### Artigo 70.º

##### Destino dos boletins de voto nulos ou objecto de reclamação ou protesto

Os boletins de voto nulos e aqueles sobre os quais haja reclamação ou protesto são, depois de rubricados, remetidos à comissão eleitoral, com os documentos que lhes digam respeito.

#### Artigo 71.º

##### Destino dos restantes boletins

1 — Os restantes boletins de voto são colocados em pacotes devidamente lacrados e confiados à guarda do presidente da comissão eleitoral.

2 — Esgotado o prazo para a interposição dos recursos contenciosos ou decididos definitivamente estes, a comissão eleitoral promove a destruição dos boletins.

#### Artigo 72.º

##### Acta das operações eleitorais

1 — Compete ao secretário proceder à elaboração da acta das operações de votação e apuramento.

2 — Da acta devem constar:

- a) Os números de inscrição no recenseamento e os nomes dos membros da mesa e dos delegados das listas;
- b) A hora de abertura e de encerramento da votação e o local da mesa de voto;
- c) As deliberações tomadas pela mesa durante as operações;
- d) O número total de eleitores inscritos e o de votantes;
- e) O número de inscrição no caderno eleitoral dos eleitores que votaram antecipadamente;
- f) O número e o nome dos eleitores cujo duplicado do recibo de voto por correspondência tenha sido recebido sem que à mesa tenha chegado o correspondente boletim de voto, ou vice-versa;
- g) O número de votos obtidos por cada lista, o de votos em branco e o de votos nulos;
- h) O número de boletins de voto sobre os quais haja incidido reclamação ou protesto;

- i) As divergências de contagem, se as houver, a que se refere o n.º 3 do artigo 45.º, com indicação precisa das diferenças notadas;
- j) O número de reclamações, protestos e contra-protestos apensos à acta;
- l) Quaisquer outras ocorrências que a mesa julgar dever mencionar.

#### Artigo 73.º

##### Envio à comissão de apuramento geral

Nas vinte e quatro horas seguintes à votação, o presidente da mesa entrega ao presidente da comissão eleitoral, que cobra recibo de entrega, as actas, os cadernos e demais documentos respeitantes à eleição.

#### SECÇÃO II

##### Apuramento geral

#### Artigo 74.º

##### Apuramento geral

O apuramento dos resultados da eleição e a proclamação dos candidatos eleitos competem a uma comissão, que inicia os seus trabalhos às 10 horas e 30 minutos do 2.º dia posterior ao da eleição, nas instalações do INAC.

#### Artigo 75.º

##### Comissão de apuramento geral

1 — A comissão de apuramento geral tem a seguinte composição:

- a) A comissão eleitoral, cujo presidente presidirá com voto de qualidade;
- b) Um representante das listas concorrentes;
- c) Um jurista escolhido pela comissão eleitoral sem direito de voto.

2 — Os candidatos das listas podem assistir, sem voto, mas com o direito de reclamação, protesto ou contra-protesto, aos trabalhos da comissão de apuramento geral.

#### Artigo 76.º

##### Elementos do apuramento geral

O apuramento geral é feito com base na acta das operações da mesa de voto, nos cadernos eleitorais e demais documentos que os acompanharem.

#### Artigo 77.º

##### Operação preliminar

1 — No início dos seus trabalhos, a comissão de apuramento decide sobre os boletins de voto em relação

aos quais tenha havido reclamação ou protesto, corrigindo, se for caso disso, o apuramento da mesa de voto.

2 — A assembleia verifica os boletins de voto considerados nulos e, reapreciados estes segundo um critério uniforme, corrige, se for caso disso, o apuramento da mesa de voto.

#### Artigo 78.º

##### Operações de apuramento geral

O apuramento geral consiste:

- a) Na verificação do número total de trabalhadores inscritos e de votantes;
- b) Na verificação do número total de votos obtidos por cada lista, do número de votos em branco e do número de votos nulos;
- c) Na distribuição dos mandatos à comissão de trabalhadores das diversas listas;
- d) Na determinação dos candidatos eleitos por cada lista.

#### Artigo 79.º

##### Termo do apuramento geral

O apuramento geral estará concluído até ao 3.º dia posterior à eleição, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

#### Artigo 80.º

##### Proclamação e publicação dos resultados

Os resultados do apuramento geral são proclamados pelo presidente e, em seguida, publicados por meio de edital afixados.

#### Artigo 81.º

##### Acta do apuramento geral e publicidade

1 — Do apuramento geral é imediatamente lavrada acta, donde constem os resultados das respectivas operações, as reclamações, os protestos e os contraprotostos e as decisões que sobre eles tenham recaído.

2 — Dentro do prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e sua identificação e uma cópia da acta de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado.

3 — Dentro do prazo referido no número anterior, o presidente da comissão eleitoral envia, por seguro do correio ou por próprio, contra recibo, uma cópia da acta ou actas da respectiva eleição, bem como a identificação dos eleitos (nome, número do bilhete de identidade e data de emissão), ao Ministério do Trabalho, ao Ministério das Obras Publicas, Transportes e Habitação e ao conselho de administração do INAC.

#### Artigo 82.º

##### Destino da documentação

1 — Os cadernos eleitorais e demais documentação presente à comissão de apuramento geral são entregues à comissão eleitoral, que os conservam e guardam sob sua responsabilidade.

2 — Terminado o prazo de recurso contencioso, ou decididos os recursos que tenham sido apresentados, procede-se à destruição dos restantes documentos, com excepção das actas das assembleias eleitorais.

### CAPÍTULO III

#### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 83.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo de discussão prévia em assembleia geral, às deliberações para alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras para a eleição da CT.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 84.º

##### Adesão ou revogação de adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para a adesão ou revogação de adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras para a eleição da CT, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 85.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes destes estatutos para a eleição da CT aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

### TÍTULO III

#### Disposições finais

#### Artigo 86.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da sua aprovação.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 7 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 12.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 112/2002, a fl. 54 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### Comissão de Trabalhadores do Instituto Nacional da Aviação Civil — INAC Eleição em 10 de Setembro de 2002 para mandato de dois anos

Nome	Número do bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Maria Fernanda da Costa Ferreira Semião .....	2176368	31-10-1995	Lisboa.
João Manuel Pinto Santos Silva .....	8167064	18-5-2000	Lisboa.
Maria Isabel Bustorff de Dornellas Cysneiros .....	8273848	21-8-2000	Lisboa.
Irene Isabel Jerónimo Simões Brandão .....	2047577	5-4-2001	Lisboa.
Luís Manuel Vieira Pires .....	8147911	30-9-1997	Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 7 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 113/2002, a fl. 54 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da SOCIGALVA — Sociedade Portuguesa de Galvanização, L.ª — Eleição em 21 de Setembro de 2002 para o biénio de 2002-2004.

#### Membros efectivos:

Avelino António Pereira Amorim, 51 anos, detector de deficiências de fabrico de 1.ª categoria.  
João Francisco Branco Bento, 56 anos, electricista de manutenção industrial com mais de três anos.  
António Proença Oliveira, 52 anos, zincador de 1.ª categoria.

#### Membros suplentes:

Belmiro Pereira Soares, condutor de máquinas de elevação e transporte de 1.ª categoria, com 48 anos.  
Abílio Pinto de Oliveira Figueiredo, detector de deficiências de fabrico de 1.ª categoria, com 53 anos.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 7 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 111/2002, a fl. 54 do livro n.º 1.

### Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto — Substituição

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2002, foi publicada a Comissão de Trabalhadores da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, S. A., eleita em 8 de Maio de 2002 para o mandato de dois anos.

Por comunicação da referida Comissão de Trabalhadores, a partir de 13 de Setembro de 2002 Artur Ribeiro de Carvalho foi substituído por Manuel Ramos Valdrez, titular do bilhete de identidade n.º 1888373.

### Comissão de Trabalhadores da Johnson Controls Portalegre — Eleição em 19 de Agosto de 2002 para o triénio de 2002-2005.

#### Membros efectivos:

Miguel Rúben Soares Faria, coordenador executivo, Rua de Eça de Queirós, lote 5, 3.º, esquerdo, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 11569398, de Portalegre.  
Américo de Jesus Paz dos Reis, Rua de João Padre Diogo & Sotto Mayor, bloco 17, 2.º, direito, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 7439614, de Portalegre.  
António José Taborda Folgado, Parque Residencial Lysias, lote 3, rés-do-chão, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 10411963, de Portalegre.  
António Manuel Gonçalves Branco, Rua de Ernesto Subtil, 13, rés-do-chão, esquerdo, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 7464773, de Portalegre.  
Mário Luís Fonseca Pinho Martins, Largo do Rossio, 36, Alagoa, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 9446391, de Portalegre.

#### Membros suplentes:

Nuno Miguel Mocito Campos, Rua de João Malato Correia, lote 4, 1.º, B, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 11080494, de Portalegre.  
Francisco das Chagas Pereira da Silva, Rua da Estrada da Penha, 10, Brasileiras, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 12554207, de Portalegre.  
João Manuel Reia Roque, Rua da Bela Vista, 1, Monte Carvalho, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 9481126, de Portalegre.  
João Carlos Caldeira Serra Pombo, Rua de Ernesto Subtil, rés-do-chão, direito, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 7631684, de Portalegre.  
Carlos Alberto Palma Curião, Sítio da Telhada cp, 9, Mosteiros, 7300 Portalegre, bilhete de identidade n.º 9658240, de Portalegre.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 1 de Outubro de 2002, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 110/2002, a fl. 54 do livro n.º 1.

