



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global	3
— CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (apoio e manutenção) — Alteração salarial	33
— CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Sul) — Alteração salarial e outras	36
— CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras	37
— CCT entre a Associação dos Agricultores do Distrito de Évora e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação	38
— CCT entre a Associação da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Integração em níveis de qualificação	40
— CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	41
— CCT entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Integração em níveis de qualificação	42
— AE entre a RTS — Pré-Fabricados de Betão, L. ^{da} , e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Integração em níveis de qualificação	42
— AE entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L. ^{da} , e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Integração em níveis de qualificação	43
— AE entre a Navegação Aérea de Portugal — NAV — Portugal, E. P. E., e o SINCTA — Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo — Integração em níveis de qualificação	43
— AE entre o Futebol Clube do Porto e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação	44

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração 44

II — Direcção:

— FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Eleição no dia 30 de Novembro de 2007 para o mandato de 2007-2011 45

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— AICC — Associação Industrial e Comercial do Café — Alteração 46

— UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal, que passa a denominar-se APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo — Alteração 51

— ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros — Alteração 57

II — Direcção:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— Comissão de Trabalhadores da General Cable Cel-Cat — Energia e Telecomunicações, S. A. — Alteração 58

II — Eleições:

...

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

I — Convocatórias:

...

II — Eleição de representantes:

— CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A. 66

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

CCT—Contrato colectivo de trabalho.

ACT—Acordo colectivo de trabalho.

RCM—Regulamentos de condições mínimas.

RE—Regulamentos de extensão.

CT—Comissão técnica.

DA—Decisão arbitral.

AE—Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2006.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

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 que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do parágrafo único do

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

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.ª

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) Os quadros superiores — licenciatura ou habilitações equivalentes;

b) Os quadros médios — 12.º ano e curso tecnológico adequado;

c) Trabalhadores altamente qualificados — 12.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;

d) Trabalhadores qualificados (níveis v e vi) — 9.º ano e curso tecnológico adequado ou, pelo menos, três anos de experiência anterior na função;

e) Trabalhadores das salas de bingo (chefe de sala, adjunto de chefe de sala, caixa fixo) — 12.º ano;

f) Para os restantes trabalhadores — 9.º ano;

g) Para os trabalhadores de apoio é condição indispensável para a admissão a posse de carteira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

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

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente CCT desempenhem funções que correspondam às de quaisquer das profissões nele previstas;

b) Aos trabalhadores que comprovadamente tenham desempenhado as funções que correspondam às de quaisquer outras profissões nele previstas.

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

Cláusula 5.ª

Estágio ou acesso

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

2 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder 1 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-assistente administrativo, o segundo-assistente administrativo, o terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro, o planeador de informática de 2.ª, o operador de computador de 2.ª, o controlador de informática de 2.ª, o operador de registo de dados de 2.ª, o operador de máquinas auxiliares de 2.ª, o recepcionista de 2.ª, o cobrador de 2.ª, o telefonista de 2.ª, o contínuo de 2.ª, o porteiro de 2.ª e o guarda de 2.ª 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 pacotes 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.ª

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 completem 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 completem três anos de permanência naquelas categorias.

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

a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade; ou

b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de primeiro-assistente administrativo ou três anos conforme tenha ou não o 12.º ano, cursos de formação oficial ou oficializado; 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.

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

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

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

a) Quando exerça ou venha a exercer funções de primeiro-caixeiro no clube ou SAD há pelo menos seis anos ou três anos conforme tenha ou não o 12.º ano, ou possuir as seguintes habilitações;

b) Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda; ou

c) Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou curso técnico-profissional, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para respectiva profissão; ou

d) Exerça as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro principal previstas neste CCT.

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

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

Cláusula 6.ª

Promoções

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

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

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

Cláusula 7.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 cento e 20 dias.

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

Cláusula 8.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 Inspeção-Geral de Jogos Julgar conveniente.

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

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

SECÇÃO II

Quadros e acessos

Cláusula 9.º

Dotações e densidades

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

Cláusula 10.ª

Quadros de pessoal

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

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.ª

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 2 em 2 anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;

j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;

k) Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;

l) Quando ocorrerem alterações que o justifiquem, proceder a análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramentos;

m) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;

n) Facultar, sempre que requerido, um local situado nas instalações do bingo ou do clube para reunião dos trabalhadores, entre si ou com os delegados sindicais e outros representantes dos sindicatos e dos trabalhadores;

o) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;

p) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;

q) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;

r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

Cláusula 12.ª

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

a) Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;

c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;

d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros 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;

k) Acompanhar com todo o interesse o aperfeiçoamento ou a aprendizagem dos que ingressam na actividade e aconselhá-los a fim de os tornar profissionais aptos;

l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente, frequentando

os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;

m) No que respeita aos trabalhadores do bingo, cumprir as disposições legais e regulamentares e as circulares e instruções da Inspeção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria dos trabalhadores;

e) Diminuir a retribuição;

f) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, quando houver acordo do trabalhador estabelecido no acto da transferência;

g) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelo clube ou por pessoa por ele indicada;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

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

Cláusula 13.^a-A

Igualdade de tratamento

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

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

Cláusula 13.^a-B

Liberdade de opinião e expressão

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

Cláusula 13.^a-C

Reserva da intimidade da vida privada

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

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

Cláusula 13.^a-D

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

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

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

Cláusula 13.^a-E

Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

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

Cláusula 13.^a-F

Coacção/assédio

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

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

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

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 15.^a

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.^a

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.^a

Processo disciplinar com vista ao despedimento

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

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

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

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

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

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

7 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito,

de que será entregue uma cópia ao trabalhador e outra à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 4, à associação sindical.

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

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

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

Cláusula 18.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Presunção de abusividade

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

Cláusula 23.^a

Indemnização por sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade empregadora a obrigação de indemnizar o tra-

balhador 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.^a

Cláusula 24.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 da tutela.

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 bingó 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 horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

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

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

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

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares de cargos directivos ou de gestão;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

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

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

4 — Para efeitos de isenção do horário de trabalho, aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho; porém, se houver necessidade fundamentada de não haver sujeição aos limites dos períodos normais de trabalho, o trabalhador, para além do acréscimo remuneratório de 28 % previsto no número anterior, tem direito ao pagamento do trabalho suplementar no período que exceder em uma hora o período de trabalho diário.

Cláusula 30.^a

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.^a

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

Cláusula 31.^a

Trabalho em regime de tempo parcial

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

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

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

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

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

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

a) Para corresponder as flutuações na actividade de laboração;

b) Desde que o número de trabalhadores admitidos nesse regime não exceda 5 % do total de trabalhadores do clube ou SAD.

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

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

Cláusula 32.ª

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.ª

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.ª

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.

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

Cláusula 35.ª

Trabalho nocturno

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

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.ª

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.ª

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 do n.ºs 2 e 3 da cláusula 34.ª

4 — Além disso, nos 5 dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados

nos 30 dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador 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.^a

Feriados

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

2 — São feriados obrigatórios:

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

Cláusula 39.^a

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.^a

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 enti-

dade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

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

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

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão da 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.^a

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.^a

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.^a

Retribuição das férias

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

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

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

Cláusula 48.^a

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.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade 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.^a a 45.^a

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

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.^a

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.^a

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 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.^a

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.^a

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.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

g) As dadas durante cinco dias úteis, por ocasião do parto da esposa ou companheira;

h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

i) Até vinte e cinco horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;

j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

Cláusula 55.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, irmãos, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

c) Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde o momento do óbito.

Cláusula 56.^a

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.^a

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.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador receba o respectivo subsídio da segurança social, salvo o disposto na cláusula 95.^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.^a, 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.^a

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.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 60.^a

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.^a

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 a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

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

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Remunerações base

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

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 2,35 %, 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 2007 não pode ser inferior a €16, valor não sujeito a arredondamento.

Cláusula 67.^a

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.^a

Abono para falhas

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para

falhas de valor igual a 5 % do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os €0,05 imediatamente superiores.

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade igual a 5 % do montante estabelecido no nível XIII da tabela de remunerações mínimas, constantes do anexo II, arredondando para os €0,50 imediatamente superiores, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Também se considera que, a partir de 1 de Janeiro de 2002, qualquer trabalhador reclassificado com transferência para nível superior decorrente de acordo firmado em sede de revisão de CCT não perde o tempo de contagem de permanência no nível, para efeito de diuturnidades.

Cláusula 70.^a

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.^a

Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de €6,40 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Prémio de produtividade e sua atribuição

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 76.^a

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.^a

Revogação por acordo das partes

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 78.^a

Caducidade

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

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 79.^a

Reforma por velhice

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

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição os limites máximos estabelecidos na lei;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade patronal, ou de 15 dias, se for da iniciativa do trabalhador.

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

Cláusula 80.^a

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 culposos imputáveis 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a;

b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos no n.º 5 da cláusula 17.^a e no n.º 2 da cláusula 18.^a;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos do n.º 7 da cláusula 17.^a

Cláusula 85.^a

Efeitos da ilicitude

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

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

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

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

a) Montante da retribuição respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da

data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

b) Montante das importâncias relativas a rendimentos de trabalho auferidos pelo trabalhador em actividades iniciadas posteriormente ao despedimento.

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

Cláusula 86.^a

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.^a

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.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador

direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 89.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

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

Cláusula 90.^a

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.^a

Abandono do trabalho

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

2 — 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 e o 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.^a

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.^a

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 cesado.

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.^a

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.^a

Complemento de subsídio de doença

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

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

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

4 — A prova da situação de doença será feita mediante documento dos serviços médicos sociais, ou por atestado médico devidamente autenticado. Neste último caso o trabalhador poderá sujeitar-se a exame médico, quando solicitado, pela entidade patronal.

Cláusula 96.^a

Complemento da 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.^a

Complemento de reforma

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

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

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.^a

Licença por maternidade

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

a) A uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

b) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do 1.º;

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

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

e) Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;

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

Cláusula 99.^a

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.^a, 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.^a

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 um ano de idade.

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

2 — 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.^a

Dispensas para consultas e amamentação

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

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

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

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

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

Cláusula 102.^a

Dispensa de trabalho nocturno

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

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

Cláusula 103.^a

Protecção de despedimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 104.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

Cláusula 105.^a

Serviço militar

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

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

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 106.^a

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 €25. Este valor será, porém, de €8, se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a €5,50 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.^a

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 €14 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.^a

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 €29,50 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;

b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

Cláusula 109.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 13 ou 50 trabalhadores, ou pela comissão sindical ou intersindical, do clube.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.^a

Reclassificações

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

Cláusula 115.^a

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.^a

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 da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

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

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

Grupo I

Trabalhadores administrativos

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

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

Analista de funções. — 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», «por que faz» e o que exige o

seu trabalho, executando um resumo tão sucinto quanto possível do posto de trabalho no seu conjunto.

Analista de informática ou de sistemas informáticos. — 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 ordinogramas 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 numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

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

permitem informar e aconselhar os clientes das compras a efectuar.

Chefe de departamento, chefe de serviços, chefe de escritório, chefe de divisão e tesoureiro. — 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.

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 controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Controlador de informática de 1.ª e de 2.ª e estagiário. — 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 o 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 anos. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos, ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas 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, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir o clube, SAD ou Liga de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira a exercer e verificação dos custos.

Secretário-geral/secretário permanente. — 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 e a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, e instalações e capitais.

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

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

Director de relações públicas. — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em inte-

racção com a direcção do clube/SAD ou o departamento de futebol, uma estrutura que se destina à organização de jogos, elaboração de processos de creditações, promove conferências de imprensa e efectua o relacionamento institucional com outros clubes/SAD e organismos da estrutura do futebol nacional ou internacional.

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

Documentalista. — 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.

Assistente administrativo de 1.ª, 2.ª e 3.ª e estagiário. — 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. Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, o assistente administrativo de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

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

Esteno-dactilógrafo 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.

Esteno-dactilógrafo 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 se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende 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 quer respeita à contabilidade e administração dos mesmos.

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

Operador de consola;
Operador de material periférico.

Operador de máquinas auxiliares de 1.ª e 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 e de 2.ª e estagiário. — É o trabalhador que recebe vários dados, esta-

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

Recepcionista e estagiário. — 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 se ocupa 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 e coordenando as actividades que lhe são próprias e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutos 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 técnico-administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente, prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas, e organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

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

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

Técnico de «marketing» e publicidade. — 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.

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

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

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

Grupo IV

Trabalhadores auxiliares

Chefe de trabalhadores auxiliares. — 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.ª e 2.ª — 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.ª e 2.ª — 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.ª e 2.ª — 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.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que executa o serviço de limpeza das instalações do clube.

Grupo V

Serviço de apoio, produção e outros

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

Ajudante de electricista (até três anos). — 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 de manutenção do sector sob a orientação do coordenador.

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

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

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

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

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

Coordenador de 1.ª e de 2.ª — 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 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.

Fogoeiro e ajudante de fogoeiro. — 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.ª — 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 equipamentos e que executa a sua distribuição pelos atletas, transportando-os para os locais devidos, bem como da respectiva recolha.

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

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

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

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

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

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

Trolha de 1.ª e 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 maioria do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

Contínuo. — É o trabalhador que se encarregará de tarefas auxiliares, designadamente, mantendo as mesas de jogo em ordem e retirando das mesmas os cartões usados.

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (em euros)
I	Director desportivo Director executivo Director financeiro Director-geral Secretário-geral Assessor de presidente ou de direcção	1275

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (em euros)	Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (em euros)
II	Analista de informática Contabilista/técnico de contas Director de serviços/director de relações Inspector administrativo Públicas/director comercial Secretário-geral-adjunto Secretário permanente	1007	XI	Controlador de informática de 1.ª Cozinheiro especializado Estagiário (planeador informático) Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa Operador de computador de 2.ª Operador de máquinas auxiliares de 2.ª Operador de registo de dados de 1.ª Operador de telex em língua estrangeira Telefonista-recepcionista	558
II-A	Chefe de departamento Chefe de serviço de instalações e obras	983	XII	Chefe de serviços auxiliares Chefe de trabalhadores auxiliares Coordenador de 2.ª Electricista de 2.ª Encadernador	553
III	Chefe de sala	976	XIII	Terceiro-assistente administrativo Terceiro-caixeiro Cobrador de 2.ª Controlador de informática de 2.ª Cozinheiro Estagiário (operador de computador) Estagiário (operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2.ª Operador de telex em língua portuguesa Trabalhador dos serviços externos	521
IV	Analista de funções Chefe de divisão Chefe de escritório/tesoureiro Chefe de serviços Programador de informática Secretário administrativo Secretário de direcção Secretário desportivo/secretário técnico Técnico de contencioso desportivo Técnico de <i>marketing</i> e publicidade/técnico de relações públicas Técnico desportivo	868	XIV	Carpinteiro de 1.ª Costureiro especializado Empregado de armazém Jardineiro Pedreiro Picheleiro de 1.ª Pintor de 1.ª Sapateiro Serralheiro da construção civil Serralheiro de 1.ª Trolha de 1.ª	507
V	Chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Guarda-livros	760	XV	Contínuo de 1.ª Dactilográfico do 2.º ano Estagiário (cont. informática) Estagiário (cont.) Estagiário (operador de registo de dados) Estagiário (recepcionista) Estagiário de 2.º ano (assistente administra- tivo) Guarda de 1.ª Mecânico de artigos desportivos Porteiro de 1.ª Roupeiro Trabalhador de serviços externos — 1.º ano	489
VI	Chefe de equipa/supervisor Chefe de sector Monitor desportivo (nível III) Subchefe de secção Técnico de instalações eléctricas	745	XVI	Ajudante de cozinheiro Ajudante de fogueiro	482
VII	Adjunto de chefe de sala do bingo Caixeiro principal Documentalista Assistente administrativo principal Monitor desportivo (nível IV) Planeador de informática de 1.ª Subchefe de secção Técnico administrativo do bingo Tradutor	731	XVII	Caixa auxiliar volante de bingo Contínuo de bingo Contínuo de 2.ª Controlador de entradas Dactilógrafo do 1.º ano Empregado de bar de 2.ª Empregado de mesa de 2.ª Estagiário do 1.º ano (esc.) Guarda de 2.ª Porteiro de bingo Porteiro de 2.ª	476
VIII	Chefe de bar	702	XVIII	Ajudante de electricista Empregado de copa/empregado de copa de bingo Costureiro Operador de máquinas de lavandaria	464
IX	Primeiro-caixeiro Primeiro-assistente administrativo Arquivista de informática Caixa Coordenador de 1.ª Electricista de 1.ª Encarregado de refeitório Esteno-dactilógrafo em línguas estrangei- ras Fiel de armazém Fogueiro Motorista Operador de computador de 1.ª Operador de máquinas auxiliares de 1.ª Planeador de informática de 2.ª Recepcionista Vendedor de publicidade	624			
X	Adjunto de chefe de bar Chefe de mesa	590			
XI	Segundo-caixeiro Segundo-assistente administrativo Adjunto-chefe de mesa bingo Caixa fixo de bingo Cobrador de 1.ª	558			

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (em euros)
XVIII	Pedreiro de 2. ^a Trabalhador de limpeza Trolha de 2. ^a	464
XIX	Ajudante de jardineiro Ajudante de sapateiro Auxiliar de manutenção Servente de cozinha	452
XX	Caixa volante do 1.º ano de bingo Contínuo do 1.º ano Controlador de entradas do 1.º ano de bingo Porteiro do 1.º ano de bingo	439
XXI	Aprendiz Paquete com mais de 17 anos	372

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de classificação

1 — Quadros superiores:

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

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

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

3 — Profissionais altamente qualificados:

3.1 — Administrativos e outros:

Analista de funções;
Chefe de divisão;
Chefe de sala;
Chefe de serviços;
Correspondente de línguas estrangeiras;
Documentalista;
Planeador de informática;
Secretário desportivo/secretário técnico;
Secretário de direcção/secretário administrativo;
Técnico de secretariado;
Técnico administrativo;
Técnico desportivo;
Técnico de *marketing* e publicidade;
Tradutor.

4 — Profissionais qualificados:

4.1 — Administrativos:

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

5 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

5.1 — Administrativos e outros:

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

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

6.1 — Administrativos e outros:

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

Porto, 26 de Novembro de 2007.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Hermínio José Sobral de Loureiro Gonçalves, presidente da Liga.

João Orlando Vieira de Carvalho, director da comissão executiva, mandatário.

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

Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo, mandatário.

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos Sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, 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.

Por ser verdade vai esta credencial ser assinada.

Lisboa, 19 de Novembro de 2007. — Pela Direcção Nacional: *Maria Albertina Correia Ferreira* — *José António Miranda Freitas*.

Depositado em 26 de Dezembro de 2007, a fl. 189 do livro n.º 10, com o n.º 267/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (apoio e manutenção) — Alteração salarial.

O CCT para as indústrias de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais, apoio e manutenção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, e alterado no n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2007, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência do contrato****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz, APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais que exercem a actividade da indústria do arroz, moagem e massas alimentícias e alimentos compostos para animais, respectivamente, e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos signatários.

2 — Não são abrangidos por este CCT os trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro e do Sul e Ilhas, relativamente aos sectores de massas alimentícias, bolachas e chocolates e de alimentos compostos para animais.

3 — O presente CCT abrange 118 empresas a que correspondem 1208 trabalhadores.

Cláusula 2.ª**Vigência do contrato**

2 — As tabelas salariais produzirão efeitos a partir de 1 de Julho de 2007.

ANEXO III

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Chefe de vendas (com./arm.) Encarregado geral de armazém (com./arm.) Técnico do serviço social (SS)	639
II	Encarregado electricista (ele.) Encarregado (metalúrgico) (met.)	602
III	Analista principal. Caixeiro encarregado (com./arm.) Encarregado de armazém (com./arm.) Chefe de equipa (met.) Chefe de equipa (ele.) Chefe de movimento (rod.)	573,50
IV	Inspector de vendas (com.) Preparador de trabalho (met.) Analista físico-químico de 1.ª (qui.)	564
V	Encarregado (CC) Oficial de 1.ª (ele.) Chefe de cozinha (hot.) Encarregado de refeitório (hot.) Afinador de máquinas de 1.ª (met.) Fiel de armazém (met.) (a) Canalizador de 1.ª (met.) Mecânico de automóveis de 1.ª (met) Bate-chapas de 1.ª (met.) Serralheiro civil de 1.ª (met.) Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) Torneiro mecânico de 1.ª (met.) Oficial gráfico de 1.ª (gra.)	550,50
VI	Motorista de pesados (rod.) Caixeiro de 1.ª (com./arm.) Caixeiro viajante e de praça s/comissões (com./arm.) Fiel de armazém (com./arm.) (b) Promotor/prospectador de vendas s/comissões Vendedor especializado s/comissões Demonstrador (com./arm.) Cozinheiro de 1.ª (hot) Analista físico-químico de 2.ª (qui.) Oficial de 1.ª (CC)	533
VII	Oficial de 2.ª (ele.) Encarregado de cargas e descargas (gar.) Afinador de máquinas de 2.ª (met.) Canalizador de 2.ª (met.) Bate-chapas de 2.ª (met.) Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) Pintor de 1.ª (met.) Serralheiro civil de 2.ª (met.) Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) Torneiro mecânico de 2.ª (met.) Oficial gráfico de 2.ª (gra.)	509,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
VIII	Oficial de 2. ^a (CC) Caixeiro de 2. ^a (com./adm.) Conferente (com./arm.) Cozinheiro de 2. ^a (hot.) Fiel de armazém (com./arm.) Motorista de ligeiros	505
IX	Oficial de 3. ^a (ele.) Afinador de máquinas de 3. ^a (met.) Bate-chapas de 3. ^a (met.) Canalizador de 3. ^a (met.) Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1. ^a (met.) Lubrificador de 1. ^a (met.) Mecânico de automóveis de 3. ^a (met.) Pintor de 2. ^a (met.) Serralheiro civil de 3. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 3. ^a (met.) Torneiro mecânico de 3. ^a (met.) Analista físico-químico de 3. ^a (qui.) Oficial gráfico de 3. ^a (gra.)	460,50
X	Ajudante de motorista (rod.) Lubrificador (rod.)	456,50
XI	Caixa (balcão) (com./arm.) Caixeiro de 3. ^a (com./arm.) Operador de empilhador (com./arm.) Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) Promotor/prospector de vendas com comissões (com./arm.) Vendedor especializado com comissões (com./arm.) Cozinheiro de 3. ^a (hot.) Dispenseiro (hot.) Empregado de balcão (hot.) Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 2. ^a (met.) Pintor de 3. ^a (met.) Lubrificador de 2. ^a (met.) Preparador (qui.) Estagiário gráfico (gra.)	434,50
XII	Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano (com./arm.) Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) Embalador (com./arm.) Servente (CC) Pré-oficial do 2. ^o ano (ele.) Lavador (rod.) Servente de viaturas de carga (rod.) Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) Empregado de refeitório ou cantina (hot.) Servente (met.) Entregador de ferramentas, materiais ou produtos de 3. ^a (met.) Lubrificador de 3. ^a (met.) Praticante do 2. ^o ano com aprendizagem (met.) Escolhedor (gra.)	423,50
XIII	Caixeiro ajudante do 1. ^o ano (com.) Pré-oficial do 1. ^o ano (ele.) Praticante do 1. ^o ano com aprendizagem (met.) Auxiliar gráfico do 1. ^o biénio (gra.)	404
XIV	Ajudante de electricista (ele.) Praticante do 1. ^o ano sem aprendizagem (met.)	403
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (com./arm.) Praticante de caixeiro do 2. ^o ano (com./arm.) Aprendiz do 2. ^o ano (met.) Aprendiz (hot.) Aprendiz do 2. ^o ano (ele.) Aprendiz do 2. ^o ano (gra.)	391,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.) Praticante de caixeiro do 1. ^o ano (com./arm.) Aprendiz (CC) Aprendiz do 1. ^o ano (ele.) Aprendiz do 1. ^o ano (met.) Aprendiz do 1. ^o ano (gra.)	391

(a) Esta categoria só será obrigatória nas empresas que tenham ao seu serviço 10 ou mais trabalhadores metalúrgicos.

(b) Fiel de armazém com funções de coordenação.

ANEXO III-A

Tabela de salários para profissionais de engenharia

Grupos profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Grau I-A	695
Grau I-B	738
Grau II	842,50
Grau III	977,50
Grau IV	1156
Grau V	1307
Grau VI	1489,50

Lisboa, 8 de Novembro de 2007.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

Vasco Campos Lencastre, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

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

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

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

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

Declaração

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

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Lisboa, 29 de Novembro de 2007. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

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

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

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

9 de Novembro de 2007.

Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;

STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

Lisboa, 29 de Novembro de 2007. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;

Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 12 de Novembro de 2007. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL 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, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, 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;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 13 de Novembro de 2007. — Pelo Secretariado, *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas*.

Depositado em 20 de Dezembro de 2007, a fl. 188 do livro n.º 10, com o n.º 265/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril — Sul) — Alteração salarial e outras.

O CCT para as indústrias de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais, apoio e manutenção, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, e alterado no n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2007, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Leiria, Lisboa, Évora, Portalegre, Santarém, Setúbal, Beja e Faro e obriga, por um lado, as empresas de moagem, massas alimentícias, descasque de arroz e alimentos compostos para animais representadas pelas associações outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente convenção abrange 51 empresas, a que correspondem 1160 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

9 — A presente alteração é vigente desde 1 de Agosto de 2007 e as tabelas salariais têm reflexos no subsídio de férias do corrente ano.

Cláusula 52.ª

Retribuição de turnos

1 — Os trabalhadores que realizem trabalho em regime de turnos rotativos têm direito aos seguintes subsídios, que acrescem às retribuições certas mínimas:

a) €42, para trabalhadores que prestam serviço em regime de 2 turnos rotativos, não se prolongando o período de laboração para além das 2 horas;

b) €65, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de 3 turnos rotativos, não prestando trabalho em sábados, domingos ou feriados;

c) €75, para os trabalhadores que prestam serviço em regime de 3 turnos rotativos e de laboração contínua.

Cláusula 53.ª

Refeitório e subsídios de alimentação

2 — Caso não forneçam refeições, as empresas pagam um subsídio de €4,40 por cada dia de trabalho, qualquer que seja o horário praticado pelo trabalhador, podendo esse subsídio ser substituído por qualquer forma de participação de valor equivalente.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Chefia I	645
II	Chefia II	614
III	Chefia III	590
IV	Especialista	571
V	Especializado	550,50
VI	Semi-especializado	511,50
VII	Não especializado	482

Lisboa, 8 de Novembro de 2007.

Pela APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas:

Vasco Campos Lencastre, mandatário.

Pela ANIA — Associação Nacional dos Industriais de Arroz:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

Pela IACA — Associação Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais:

João Manuel Montalvão Martins, mandatário.

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

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.

Declaração

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

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 29 de Novembro de 2007. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 20 de Dezembro de 2007, a fl. 188 do livro n.º 10, com o n.º 264/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandaria e Tinturaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência

CLÁUSULA 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturarias e, por outro, os trabalhadores representados pela organização outorgante qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASEL, que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3 — O número de empregadores corresponde a um universo de 216 empresas e 2316 trabalhadores.

CAPÍTULO III

Duração do trabalho

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho

- 1 —
 2 —
 3 —
 4 — O período normal de trabalho poderá ser acrescido até quatro horas, não podendo ultrapassar as doze horas por dia nem quarenta e oito horas por semana.

Cláusula 13.ª

Descanso semanal

- 1 —
 Descanso semanal obrigatório — domingo;
 Descanso semanal complementar:
 De segunda-feira a sábado, podendo ser rotativo e podendo ser repartido pela tarde de sábado e a manhã de segunda-feira ou outros dois meios dias.

CAPÍTULO IV

Cláusula 24.ª

Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição de valor igual a €3,4.

2 — O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpre no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

3 — O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição, na proporção do seu horário de trabalho.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 62.ª

Regimes anteriores

1 — Mantém-se em vigor o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 29 de Fevereiro de 2004, no que não for alterado pelo presente CCT e alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2005, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2006, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007.

2 — Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

ANEXO I

Categorias profissionais

A — Categorias:

Operador de lavandaria hospitalar.

B — Funções:

Operador de lavandaria hospitalar — desempenha funções de recolha, distribuição, triagem, lavagem, secagem, calandragem, acabamento, embalagem, expedição e entrega de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

Distribuidor(a) — recolhe e entrega artigos referentes à actividade do estabelecimento/empresa, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras ou pesadas.

ANEXO II

Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial

	Níveis		Categorias profissionais	Tabela salarial
	I	A		
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas..... Contabilista	1 272
			Director de serviços/escritório.....	

	Níveis		Categorias profissionais	Tabela salarial
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/secretário	954
		B	Técnico de controlo e serviço	888
Profissionais altamente qualificados	III	A	Administrativo: A. B. C.	638 599 542
			Fogoeiro Canalizador Electricista Técnico de manutenção	641
			B	Animador/loja Chefe de loja/encarregado (a) Operador de acabamentos
		C	Chefe de equipa Distribuidor	478
Profissionais qualificados	IV	A	Ajudante distribuidor Calandrador Costureiro (a) Lavador Prensador Recepcionista/engomador Operador de lavandaria hospitalar	456
Profissionais não qualificados	V	A	Servente de limpeza	426
			Estagiário	(b)

(a) O administrativo C e B passam automaticamente a administrativo B e A logo que completem três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.

(b) 80% da retribuição da profissão, carreira e categoria para que está a estagiar, mas nunca inferior ao salário mínimo nacional. O estágio tem a duração máxima de seis meses.

(c) Abono para falhas — o trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de €32,60.

Lisboa, 17 de Dezembro de 2007.

Pela ANASEL — Associação Nacional de Serviços de Limpeza a Seco, Lavandarias e Tinturaria:

Rui Alberto Limpo Salvada, director, presidente de direcção.

Raul dos Santos Neves, director, vice-presidente.

José Joaquim Gonçalves, tesoureiro.

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

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

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

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

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 21 de Dezembro de 2007, a fl. 188 do livro n.º 10, com o n.º 266/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Associação dos Agricultores do Distrito de Évora e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2007.

- 1 — Quadros superiores:
- Licenciado em Engenharia ou Medicina Veterinária — grau I;
Licenciado em Engenharia ou Medicina Veterinária — grau II;
Licenciado em Engenharia ou Medicina Veterinária — grau III.
- 2 — Quadros médios:
- 2.2 — Técnicos da produção e outros:
- Engenheiro técnico agrário — grau I;
Engenheiro técnico agrário — grau II;
Engenheiro técnico agrário — grau III;
Engenheiro técnico agrário — grau IV.
- 3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
- Agente técnico agrícola de grau IV;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de sector.
- 4 — Profissionais altamente qualificados:
- 4.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Técnico de contabilidade agrícola.
- 4.2 — Produção:
- Agente técnico agrícola de grau I;
Agente técnico agrícola de grau II;
Agente técnico agrícola de grau III;
Auxiliar de veterinário;
Oficial de electricista;
Operador de máquinas agrícolas/operador de máquinas industriais na agricultura.
- 5 — Profissionais qualificados:
- 5.1 — Administrativos:
- Escriturário.
- 5.2 — Comércio:
- Caixa de balcão;
Caixeiro.
- 5.3 — Produção:
- Adegueiro;
Arrozeiro;
Capataz agrícola;
Carpinteiro;
Carvoeiro;
Caseiro;
Engarrafador;
Enxertador;
Ferramenteiro;
Mestre lagareiro;
Oficial de construção civil;
Oficial metalúrgico;
Pré-oficial de electricista;
Tosquiador;
Trabalhador de estufas qualificado;
Tractorista.
- 5.4 — Outros:
- Fiel de armazém;
Motorista (pesados ou ligeiros).
- 6 — Profissionais semiquualificados (especializados):
- 6.1 — Administrativos, comércio e outros:
- Ajudante de motorista;
Guarda florestal;
Telefonista.
- 6.2 — Produção:
- Ajudante de electricista;
Alimentador de debulhadora;
Apanhador de pinhas;
Carreiro ou almocreve;
Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos;
Emetador ou ajuntador;
Empador ou armador de vinha;
Espalhador de química;
Gadanhador;
Guarda de portas de água;
Guarda de propriedade;
Hortelão/trabalhador horto-florícola/horto-frutícola;
Jardineiro;
Limpador de árvores ou esgalhador;
Moto-serrista;
Ordenhador tratador de gado leiteiro;
Podador;
Prático apícola;
Prático limacidícola;
Prático aquícola;
Resineiro;
Tirador de cortiça amadia ou empilhador;
Tirador de cortiça falsa;
Trabalhador de adega;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador avícola qualificado;
Trabalhador cunícola qualificado;
Trabalhador de descasque de madeiras;
Trabalhador de estufas;
Trabalhador de lagar;
Trabalhador de valagem;
Trabalhador de escolha e secagem de tabaco;
Tratador de gado/guardador ou campino.
- 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):
- 7.2 — Produção:
- Ajudante de tratador ou de ordenhador;
Calibrador de ovos;
Carregador e descarregador de sacos;
Trabalhador avícola;
Trabalhador auxiliar;
Trabalhador cunícola;
Trabalhador de salinas.
- A — Praticantes e aprendizes:
- Estagiário.
- Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a

dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

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

5 — Profissionais qualificados.

5.3 — Produção:

Caldeireiro ou mestre de caldeireiro.

CCT entre a Associação da Imprensa Diária e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007:

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Contabilista.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Programador;
Técnico de computadores;
Técnico de contas;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Operador de sistemas de fotocomposição.

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

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de refeitório (ou de cantina);
Chefe de equipa da construção civil;
Chefe de equipa de metalúrgico;
Chefe de equipa (electricistas);
Encarregado (electricistas).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;
Documentalista;
Escriturário da secretaria de redacção;
Guarda-livros;
Inspector de vendas;
Operador de computador;
Revisor principal;
Secretário de administração ou de direcção;

Técnico de publicidade;
Tradutor;
Desenhador maquetista;
Desenhador de arte finalista;
Operador de telecomunicações.

4.2 — Produção:

Codificador-preparador (fotocomposição);
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Controlador;
Encadernador;
Fotógrafo de fotogravura;
Fotógrafo de laboratório;
Fotógrafo-litógrafo;
Fotógrafo-litógrafo-cromista;
Fotogravador-retocador;
Fundidor-monotipista;
Gravador de rotogravura;
Impressor tipográfico;
Impressor litógrafo;
Impressor de rotogravura;
Maquetista;
Montador de fotogravura;
Montador litógrafo;
Montador litógrafo cromista;
Operador de fotocomposição directa;
Operador de fotocompositora;
Orçamentista;
Paginador;
Programador de fabrico;
Retocador litógrafo;
Teclista (composição);
Teclista (fotocomposição);
Teclista-monotipista;
Transportador de fotogravura;
Transportador litógrafo;
Zincografo-fotogravador;
Oficial (electricista);
Técnico de electrónica.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Arquivista;
Caixa;
Catalogador;
Delegado de publicidade;
Escriturário;
Estenodactilógrafo;
Fiscal;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de registo de dados;
Operador de telefoto;
Prospector de vendas;
Revisor;
Desenhador;
Teletipista.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;
Canalizador;
Cortador de guilhotina;
Estereotipador;
Galvanoplasta;
Mecânico de automóveis;
Montador ajustador de máquinas;
Provista-cromista;
Rectificador de cilindros (rotogravura);
Carpinteiro de limpos;
Estucador;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Torneiro mecânico;
Trolha ou pedreiro;
Pré-oficial (electricista).

5.4 — Outros:

Fiel de armazém;
Motorista (pesados ou ligeiros);
Cozinheiro;
Dispenseiro.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Apontador;
Cobrador;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de máquinas de expedição;
Operador de telex;
Perfurador;
Perfurador-verificador;
Porteiro;
Recebedor;
Recepcionista;
Telefonista;
Ajudante de motorista;
Copeiro;
Empregado de balcão;
Empregado de refeitório (ou de cantina).

6.2 — Produção:

Costureira;
Fundidor de chumbo;
Fundidor de filetes e material branco;
Fundidor de tipo;
Operador manual de encadernação/acabamentos;
Operador de máquinas de encadernação;
Provista;
Expedidor-distribuidor;
Lubrificador;
Ajudante (electricista).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Empregado auxiliar;

Empregado de limpeza;
Estafeta;
Guarda ou vigilante;
Paquete.

7.2 — Produção:

Serviço de apoio;
Embalador;
Servente;
Operário não especializado (servente).

A — Praticantes e aprendizes:

Praticante de desenho;
Tirocinante;
Caixeiro-ajudante;
Praticante de caixeiro;
Aprendiz (electricista);
Técnico estagiário de electrónica.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção.

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

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Subchefe de secção.

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

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Oficial de conservação qualificado (metalúrgico);
Oficial de conservação qualificado (electricista).

CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no

Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2007:

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:
Técnico administrativo.

5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativos:
Assistente administrativo.

CCT entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2007.

1 — Quadros superiores:

Director-geral;
Director de serviços;
Técnico superior.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:
Chefe de serviços.

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

Coordenador de loja;
Coordenador operacional;
Supervisor de *call-center*;
Supervisor de zona.

4 — Profissionais altamente qualificados:
4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Desenhador/decorador;
Gestor de clientes;
Secretário;
Técnico;
Técnico administrativo;
Técnico de informática;
Técnico de vendas.

5 — Profissionais qualificados:
5.1 — Administrativo:

Assistente administrativo;
Assistente operacional;
Operador logístico.

5.2 — Comércio:

Merchandiser;
Operador de *call-center*;
Promotor;
Repositor.

5.4 — Outros:

Motorista (pesados e ligeiros).

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):
6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de *merchandising*;
Empregado de serviço externo;
Telefonista/recepcionista.

6.2 — Produção:

Embalador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Servente de limpeza;
Vigilante.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de secção administrativa.

AE entre a RTS — Pré-Fabricados de Betão, L.ª, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2007:

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

Chefe de serviços de manutenção/conservação.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Subchefe de secção de manutenção/conservação.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Auxiliar de serviços.

AE entre a Gate Gourmet Portugal — Serviços de Catering, L.^{da}, e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2007:

1 — Quadros superiores:

Director-geral;
Subdirector-geral;
Director de serviços de pessoal;
Director financeiro,
Director de produção (*food and beverage*);
Director de serviços;
Director de operações.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção;
Tesoureiro.

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

Chefe de cozinha;
Chefe/mestre pasteleiro;
Encarregado de refeitório (pessoal);
Supervisor/coordenador de operações;
Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços;
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado de armazém.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Chefe de compras;
Assistente de operações;
Secretário de direcção;
Escriturário principal;
Operador de manutenção de sistemas.

4.2 — Produção:

Electricista oficial;
Técnico da manutenção e assistência.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário (1.^a, 2.^a e 3.^a).

5.3 — Produção:

Mecânico auto;
Operário polivalente.

5.4 — Outros:

Cozinheiro de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a;
Chefe de copa;
Chefe de sala;
Dispenseiro;
Governanta de rouparia e ou de lavandaria;
Motorista;
Pasteleiro de 1.^a;
Pasteleiro de 2.^a;
Pasteleiro de 3.^a;
Preparador/confeccionador de frios.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Copeiro;
Costureira;
Empregado de lavandaria/rouparia;
Empregado de refeitório;
Encarregado de limpeza;
Encarregado vigilantes.

6.2 — Produção:

Cortador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Porteiro/vigilante;
Preparador-embalador.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário (secções hoteleiras);
Aprendiz (secções hoteleiras).

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

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

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço;
Chefe de secção.

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

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Subchefe de cozinha.

AE entre a Navegação Aérea de Portugal — NAV — Portugal, E. P. E., e o SINC-TA — Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de

5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2007:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

CTA;

Instrutor;

Instrutor residente na forma;

Chefe de sala de operações;

Supervisor operacional;

Assessor/assessor sénior.

AE entre o Futebol Clube do Porto e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação da profissão que a seguir se indica, abrangida pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2007:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico de *telemarketing*.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração.

Alteração, aprovada no 1.º congresso realizado em 30 de Novembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2007.

Artigo 28.º

Convocação e reuniões

1 — A deliberação de convocar o congresso incumbe ao plenário e a convocatória deverá ser enviada aos sindicatos

filiados e publicada por anúncio num dos jornais de maior divulgação no território nacional, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo em caso de urgência devidamente justificada, em que o prazo pode ser de 15 dias.

2 — O congresso reúne:

- a) Por sua própria deliberação;
- b) Por deliberação do plenário;
- c) A requerimento da direcção nacional;
- d) A requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos sindicatos filiados.

3 — O congresso deverá reunir de quatro em quatro anos para exercer as competências previstas nas alíneas a), b), c), d) e e) do artigo 27.º

4 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos das alíneas c) e d) do n.º 2, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

5 — Das reuniões do congresso será elaborada a respectiva acta.

Artigo 34.º

Convocação

1 — A convocação do plenário é feita pela direcção nacional ou pelo secretariado, com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de convocatória enviada a todos os sindicatos filiados e publicada por anúncio num dos jornais de maior divulgação no território nacional.

2 — No caso previsto na alínea d) do n.º 2 do artigo 33.º, os pedidos de convocação deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito à direcção nacional, que convocará o plenário no prazo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 30 dias.

Registados em 14 de Dezembro de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 158, a fl. 114 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Eleição no dia 30 de Novembro de 2007 para o mandato de 2007-2011

Processo eleitoral aprovado no congresso de 30 de Novembro de 2007.

Direcção nacional

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Adelino Miguel Borges	3461914	Lisboa.
Adelino Silva Nunes Pereira	8023062	Aveiro.
Adolfo António Tronção Zambujo	6611176	Lisboa.
Américo da Rosa Flor Marques	4925368	Lisboa.
Américo Pinho Rodrigues	7831337	Aveiro.
Ana Paula Dias Simões	8596920	Vila Real.
António Caseiro Marcelino	4071066	Leiria.
António Fernando Morais de Carvalho	2450842	Lisboa.
António Joaquim Navalha Garcia	4785664	Lisboa.
António José Martins Guerreiro	7457657	Beja.
António Manuel Correia Coelho	7964120	Coimbra.
António Manuel Martins	6107386	Santarém.
António Maria Quintas	408427	Lisboa.
Armando da Costa Farias	2451926	Lisboa.
Bruno Luís Moreira Alves Palma	10820492	Viana do Castelo.
Carlos António Carvalho	1463415	Lisboa.
Carlos Costa Fernandes	4890343	Lisboa.
Carlos Manuel da Costa e Cruz	9126586	Braga.
Celestino Silva Gonçalves	5838559	Braga.
Cláudio Bruno Santos Ventura	10606300	Setúbal.
Daniel Edgar Bernardo Silvério	10529689	Setúbal.
Daniel Ribeiro Padrão Sampaio	2729111	Porto.
Delfim Tavares Mendes	2016072	Lisboa.

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Domingos Tavares dos Santos	3199206	Lisboa.
Eduardo Jaime dos Santos Florindo	7813858	Setúbal.
Esmeralda da Costa Marques	11465196	Setúbal.
Fernando Manuel Branco Viana	3757306	Viana do Castelo.
Fernando Manuel da Silva Pina	7523762	Santarém.
Francisco Alves Silva Ramos	4581907	Lisboa.
Gabriela Luísa Costa Medeiros	8095643	Lisboa.
Hélder Jorge Vilela Pires	9916573	Lisboa.
Isaura Maria Teixeira Garcia	929249614	Lisboa.
Jacinto Alves Anacleto	8112427	Beja.
João Alberto Gouveia Silva	4731623	Funchal.
João da Silva	2611114	Lisboa.
João Luís Carrilho Pereira	5333611	Lisboa.
João Manuel da Costa Silveira	4732823	Lisboa.
Joaquim Daniel Pereira Rodrigues	10416601	Lisboa.
Joaquim José Chagas Escoval	5107444	Lisboa.
Jorge Manuel Tavares Abreu	10754625	Viseu.
José Alberto Sousa Ribeiro	2735267	Lisboa.
José António Ribeiro dos Santos	3864500	Porto.
José António Soares Pereira	8491066	Lisboa.
José Carlos Dias Pereira da Silva	9607384	Lisboa.
José Carlos Fernandes dos Reis	5402967	Aveiro.
José das Neves Filipe	4575776	Santarém.
José Francisco Paixão Correia	6635838	Aveiro.
José Henrique de Oliveira Vasques	9933356	Lisboa.
José Joaquim Franco Antunes	8441514	Lisboa.
José Luís Pinto dos Reis da Quinta	3585679	Porto.
José Madeira Rodrigues	4862500	Santarém.
José Manuel de Sousa Tavares Machado	316628	Lisboa.
José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira	4290673	Lisboa.
José Manuel Neves dos Santos	7359205	Lisboa.
Júlio Manuel Balreira Correia	5590240	Lisboa.
Justino de Jesus Pereira	8407232	Aveiro.
Luís António Gomes Domingos	10812955	Setúbal.

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Luís Manuel Barreto Leitão	9876108	Lisboa.
Luís Manuel Pereira Pinto	9436780	Lisboa.
Luís Miguel Gaspar	10276810	Lisboa.
Manuel Diogo Bravo	7766023	Setúbal.
Manuel Garcia Correia	10006947	Lisboa.
Manuel Guerreiro Cambado	5575699	Lisboa.
Maria Amélia Sousa Lopes	8458702	Braga.
Maria da Conceição Juliana Monteiro Marques	7802239	Lisboa.
Maria Fernanda Pereira Semedo Costa	13302981	Lisboa.
Maria Gracinda de Brito Gonçalves	6820280	Viana do Castelo.
Maria Isabel Costa	8430471	Braga.
Maria Isabel dos Santos Gomes . . .	2036403	Lisboa.
Maria Odete Jesus Filipe	4526828	Lisboa.

Nome	Número do bilhete de identidade	Arquivo de identificação
Maria Pilar Vicente Costa	6650792	Coimbra.
Miguel Manuel Ribeiro Moreira . . .	6711968	Lisboa.
Nuno Miguel Hilário Vieira	10749969	Lisboa.
Paulo Renato Lopes Rodrigues	12188496	Lisboa.
Paulo Sérgio Mataloto Faleiro	10583411	Lisboa.
Ricardo Jorge Monteiro Malveiro . . .	9812473	Lisboa.
Rodolfo José Pereira Alvim	10031076	Lisboa.
Rogério Paulo Amoroso da Silva . . .	9590419	Lisboa.
Sandra Cláudia Gomes Centeio	10036564	Lisboa.
Sandra Cristina Oliveira Barata . . .	9031117	Coimbra.
Sandra Helena Fernandes Neves Sousa	10928479	Guarda.
Sérgio Miguel Tomás Dias	11347158	Beja.
Tiago Daniel da Costa Oliveira	11690826	Porto.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

AICC — Associação Industrial e Comercial do Café — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 18 de Outubro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2007.

Estatutos

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

1 — A Associação Nacional dos Torrefactores denomina-se, doravante, Associação Industrial e Comercial do Café, também designada pela sigla abreviada AICC.

2 — A AICC é uma associação patronal das empresas devidamente licenciadas que, no território nacional, exercem a sua actividade na indústria de torrefacção, moagem e empacotamento de café, misturas e sucedâneos, bem como pelas empresas que no território nacional são responsáveis pelo lançamento no mercado de café, misturas, sucedâneos e solúveis, desde que exerçam essa actividade a título principal e de forma alargada através dos diferentes canais de distribuição.

Artigo 2.º

A AICC tem a sua sede em Lisboa, na Rua do Padre Francisco Álvares, 1, 1.º, direito, letra A, podendo, mediante deliberação da assembleia geral, estabelecer delegações, sucursais ou quaisquer outras formas de representação, em qualquer parte do território nacional.

Artigo 3.º

1 — A Associação Industrial e Comercial do Café tem por fim defender os interesses das suas associadas e da indústria e comércio que representa.

2 — Na prossecução destes objectivos poderá:

a) Praticar todos os actos não excluídos por lei, designadamente celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Promover a formação e o aperfeiçoamento profissional dos colaboradores dos seus associados e dos clientes destes;

c) Estabelecer as ligações ou filiações julgadas convenientes, tanto em organizações congéneres nacionais como em estrangeiras ou internacionais, com observância dos condicionamentos estabelecidos na lei;

d) Aceitar do poder executivo ou dos seus órgãos, assim como de entidades públicas ou de interesse público, a tarefa de executar missões ou de desenvolver activida-

des reportando-se aos interesses gerais que lhe cumpre responder.

3 — O acto de admissão de sócios confere a representação destes à Associação, não só para negociar e firmar convenções colectivas de trabalho, como também para todos os demais actos de interesse geral ou sectorial.

CAPÍTULO II

Sócios

Artigo 4.º

1 — Podem ser sócios da Associação Industrial e Comercial do Café todas as entidades que, no território nacional, exerçam as actividades a que se refere o artigo 1.º, n.º 2, dos Estatutos.

2 — Poderão pertencer à AICC, como membros aliados, as seguintes entidades:

- a) Os fornecedores de matéria-prima;
- b) Os fabricantes, importadores e revendedores de máquinas e equipamentos específicos para a indústria torrefactora;
- c) Os fabricantes, importadores e revendedores de máquinas e equipamentos para a indústria hoteleira e similares específicos para o sector;
- d) Todos os fornecedores e entidades directa ou indirectamente ligados com as actividades referenciadas no artigo 1.º

3 — Poderão ainda pertencer à AICC, como membros honorários, as entidades que, por terem prestado relevantes serviços ao sector de actividade representado pela Associação sejam, sob proposta da direcção, admitidos nessa qualidade pela assembleia geral.

4 — Perante a estrutura associativa, as empresas serão representadas por pessoas singulares designadas, através de credencial a enviar para os serviços administrativos da Associação.

Artigo 5.º

1 — A admissão dos sócios e membros aliados faz-se a solicitação dos interessados, por deliberação da direcção, depois de verificada a conformidade estatutária dos candidatos.

2 — O requerimento para admissão como sócios, membros aliados e honorários envolve, da parte destes, plena adesão às normas pelas quais a Associação se rege e que são, para além da lei, estes Estatutos, os regulamentos internos e as deliberações nos termos estatutários.

3 — Da deliberação a que se refere o n.º 1, que será notificada ao requerente e a todos os sócios, por forma escrita, cabe recurso interposto por aquele ou por estes no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação, para a primeira assembleia geral que se vier a realizar.

Artigo 6.º

1 — São direitos dos sócios:

a) Assistir e participar em todas as iniciativas da Associação;

b) Exercer, no quadro interno da Associação, a plena liberdade de opinião e iniciativa;

c) Participar nas assembleias gerais;

d) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

e) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos estabelecidos na lei e presentes Estatutos;

f) Apresentar propostas e sugestões que julguem convenientes à prossecução dos fins estatutários ou à resolução dos problemas com que se possam deparar as actividades abrangidas;

g) Frequentar a sede da Associação, utilizar os seus serviços e ter acesso a toda a documentação de carácter genérico e que seja de interesse para o sector;

h) Receber a informação, documentação, pareceres e estudos que a Associação obtenha ou mande realizar;

i) Assistir a encontros, feiras, certames, conferências, seminários e outras manifestações promovidas pela Associação, em condições de especial vantagem que lhes possam ser concedidas;

j) Solicitar a intervenção da Associação na defesa dos seus legítimos interesses e reclamar dos actos que considerem lesivos daqueles;

k) Solicitar e obter, através dos serviços da Associação, as informações respeitantes ao normal funcionamento da Associação;

l) Serem representadas pela Associação perante quaisquer instituições ou organismos, nacionais ou internacionais, em todas as áreas que envolvam interesses de ordem geral ou sectorial;

m) Usufruir de todos os benefícios ou regalias que a Associação possa conceder.

2 — São direitos dos membros aliados e honorários, os seguintes:

a) Frequentar a sede da Associação, utilizar os seus serviços, receber a informação, documentação, pareceres e estudos que a direcção entender curiais, através do respectivo regulamento interno a estabelecer;

b) Participar nas comissões técnicas especializadas que venham a ser criadas para o efeito, através do regulamento interno, pela direcção;

c) Participar nos encontros, feiras, certames, conferências, seminários, acções de formação e quaisquer outras manifestações promovidas pela Associação, em condições de especial vantagem que lhes possam ser concedidas;

d) Beneficiar de protocolos negociados entre a Associação e empresas terceiras, nos mesmos termos dos sócios.

Artigo 7.º

1 — São deveres dos sócios, os seguintes:

a) Respeitar e cumprir estes Estatutos, bem como os regulamentos, normas e deliberações emanadas dos órgãos competentes da Associação;

b) Promover o desenvolvimento e contribuir para a eficiência e o prestígio da Associação;

c) Contribuir financeiramente para a Associação, nos termos estatutários;

d) Comparecer às reuniões e assembleias gerais regularmente convocadas;

e) Desempenhar com zelo os cargos que lhes forem atribuídos, estatutariamente ou por eleição;

f) Cumprir as disposições legais, regulamentares e estatutárias, bem como as deliberações emanadas pelos órgãos associativos;

g) Facilitar a elaboração de estatísticas e relatórios com interesse para a Associação e para o sector, quando não importem violação dos segredos empresariais;

h) Evitar a concorrência desleal, nos termos legais e estatutários.

2 — São deveres dos membros aliados e honorários os que se encontram consignados nas alíneas a) a c) e f) e g) do número anterior.

Artigo 8.º

1 — Perdem a qualidade de sócios e membros aliados as empresas que:

a) A seu pedido sejam excluídas da Associação, nos termos do n.º 2 deste artigo;

b) Deixem de satisfazer as condições de admissão ou possam prejudicar a prossecução dos interesses colectivos;

c) Tenham sido objecto das medidas de expulsão aplicadas como sanção a infracção disciplinar.

2 — Os sócios que pretendam apartar-se voluntariamente da Associação deverão comunicá-lo à direcção, por carta registada com aviso de recepção.

3 — No caso da alínea b), a decisão compete à direcção, mas podendo o interessado recorrer, no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação da decisão, para a próxima assembleia geral ordinária ficando, até decisão do recurso, na situação de suspenso.

4 — O sócio que por qualquer forma deixar de pertencer à Associação perde o direito às quotizações que haja pago e bem assim ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as dívidas.

5 — É devido o pagamento à Associação da quotização referente aos últimos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

6 — A readmissão de sócios é da competência da direcção que deverá dela dar conhecimento aos restantes sócios nos mesmos termos enunciados para a admissão.

7 — Da decisão desta poderá qualquer sócio recorrer para a próxima assembleia geral.

8 — Se a expulsão tiver sido determinada por dívidas em atraso, a readmissão só poderá ser autorizada depois do pagamento dessas dívidas acrescidas de todas as despesas que porventura tiver havido com a sua cobrança.

9 — A readmissão de sócios obriga sempre ao pagamento de nova jóia, pelo montante em vigor à data de readmissão.

10 — Perdem a qualidade de membros aliados aqueles que estejam nas condições previstas nos números anteriores.

Artigo 9.º

1 — Constitui infracção disciplinar:

a) O não cumprimento de qualquer dos deveres referenciados no artigo 7.º destes Estatutos;

b) A violação repetida da regulamentação e dos Estatutos da Associação e o não cumprimento das obrigações associativas por eles impostos;

c) A prática de actos que lesem o sector de actividade representado pela Associação.

2 — Compete à direcção da Associação a instauração do competente procedimento disciplinar sempre em obediência ao princípio do contraditório.

3 — A arguida dispõe sempre do prazo de 10 dias úteis a contar da notificação dos factos descritos na acusação, através de carta registada com aviso de recepção, para apresentar a sua defesa escrita, bem como indicar os meios probatórios que entenda curiais desde que aqueles não sejam patentemente dilatatórios.

4 — Esgotada a fase instrutória, o relator do procedimento disciplinar apresentará o seu relatório final e proposta de decisão devidamente fundamentada à direcção que deliberará no sentido da aplicação de qualquer das sanções previstas nos Estatutos e enunciadas no n.º 5 deste artigo.

5 — Por violação dos deveres estatutários podem ser aplicadas aos sócios e membros aliados as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Multa até ao montante do dobro do valor da quotização anual;

c) Suspensão de direitos;

d) Perda da qualidade de sócio ou expulsão.

6 — A sanção prevista na alínea d) do número anterior só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres dos sócios e membros aliados, nomeadamente os actos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1.

7 — Compete à direcção da Associação a apreciação e punição dos infractores cabendo, das respectivas deliberações, recurso para a próxima assembleia geral.

CAPÍTULO III

Administração e funcionamento

SECÇÃO I

Dos órgãos sociais

Artigo 10.º

São órgãos sociais da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

1 — A mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal serão eleitos por períodos de três anos.

2 — As eleições deverão efectuar-se até 31 de Março do primeiro ano do respectivo mandato.

3 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar e que deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo social.

5 — Os cargos da direcção e os de presidente, vice-presidente da assembleia geral e do conselho fiscal não são acumuláveis entre si.

6 — Os corpos gerentes poderão ser destituídos a todo o tempo por deliberação fundamentada em assembleia geral extraordinária expressamente convocada para o efeito, que fixará também a data em que voltará a reunir extraordinariamente para proceder a nova eleição, em prazo nunca superior a 90 dias.

7 — Ao decidir a destituição dos corpos gerentes, a assembleia geral deverá eleger uma comissão administrativa composta por três membros, com a designação dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, que assegurarão a gestão da Associação até à eleição e posse dos novos eleitos.

8 — Findo o período dos mandatos, os membros eleitos dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos, até que os novos membros sejam empossados num prazo de 90 dias.

Artigo 12.º

1 — A Associação terá ao seu serviço um secretário geral, que terá as funções de colaborador directo da direcção além daquelas que se encontram enunciadas na portaria regulamentadora de trabalho.

2 — A definição das funções de secretário geral cabe à direcção, dentro do enquadramento previsto na legislação em vigor.

Artigo 13.º

Todos os cargos sociais são exercidos gratuitamente.

Artigo 14.º

Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 15.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe ao secretário auxiliar o presidente no exercício das suas funções.

Artigo 16.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e dar posse à respectiva mesa, bem como à direcção e ao conselho fiscal;

b) Fixar, sob proposta da direcção, as jóias e quotas a pagar pelos sócios e membros aliados e eventuais alterações;

c) Discutir e aprovar o orçamento, o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;

d) Deliberar sobre trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos por outros órgãos sociais ou sócios;

e) Deliberar sobre a alteração dos Estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;

f) Deliberar sobre a admissão de membros honorários nos termos previstos no n.º 3 do artigo 4.º dos Estatutos;

g) Apreciar e decidir, no prazo de 10 dias úteis, os recursos interpostos nos termos do n.º 3 do artigo 5.º dos Estatutos;

h) Deliberar sobre outros assuntos que sejam cometidos por estes Estatutos ou pela lei ou que resultem da sua posição de órgão supremo da Associação.

Artigo 17.º

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente no mês de Março, para apreciar o orçamento, relatório de contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos ao ano findo, salvo impossibilidade previamente comunicada pela direcção e conselho fiscal ao presidente da mesa da assembleia geral.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julgarem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 10 % do total de sócios no pleno uso dos seus direitos.

Artigo 18.º

1 — A convocação para qualquer assembleia geral deverá ser feita por qualquer meio, com recepção comprovada, expedido para o domicílio de cada um dos sócios, com antecedência mínima de 10 dias úteis, e no qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem do dia, acompanhado da documentação de suporte, devendo ainda ser publicada a convocatória, com a antecedência mínima de três dias, em um dos jornais diários de âmbito nacional.

2 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 19.º

1 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes ou representados mais de metade dos sócios com direito a voto.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 20.º

1 — Cada sócio representa um voto.

2 — Não é admitido o voto por correspondência.

3 — Cada sócio não poderá representar mais de dois outros sócios devendo, neste caso, ser portador da respectiva credencial que lhe conferirá os respectivos poderes de representação.

4 — A credencial deverá ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia referindo a assembleia a que se refere, a data, o mandante e o mandatário.

5 — Quanto à forma de votação observar-se-á o seguinte:

a) A votação para eleições dos corpos sociais será efectuada por escrutínio secreto;

b) O estabelecimento da forma das restantes votações compete ao presidente da mesa sem prejuízo de a própria assembleia geral deliberar outra forma que então prevalecerá.

Artigo 21.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

2 — As deliberações sobre alterações de Estatutos, exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes, salvo para efeitos de alteração do artigo 32.º que envolve obrigatoriamente o voto favorável de três quartos de todos os sócios.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 22.º

1 — A representação e a gerência associativa são confiadas a uma direcção composta por cinco membros.

2 — A direcção é composta por um presidente e quatro vice-presidentes:

a) O presidente, que poderá não ser associado, será eleito pela assembleia geral;

b) Caso o presidente deixe de ser associado, no decorrer do mandato, poderá manter-se no cargo até ao final, com o acordo da direcção.

Artigo 23.º

Compete à direcção:

a) Representar a Associação, em juízo e fora dele, activa e passivamente;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação admitindo e dispensando pessoal e fixar as respectivas condições de trabalho e remunerações;

c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral o orçamento, relatório e as contas da gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrarem necessárias à prossecução dos interesses da Associação;

f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do sector de actividade;

g) Constituir e promover o trabalho das comissões técnicas especializadas e divulgar os seus resultados aos sócios;

h) Delegar nos serviços da Associação as competências que se mostrem necessárias para o desenvolvimento da actividade associativa, nomeadamente no secretário-geral;

i) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e protocolos com incidência para os sectores abrangidos.

Artigo 24.º

1 — Às comissões técnicas especializadas a criar, nos termos da alínea g) do artigo anterior, compete:

a) Estudar as matérias específicas que lhe forem solicitadas pela direcção;

b) Acompanhar a direcção nos trabalhos da sua especialidade e fornecer-lhe os relatórios indispensáveis à sua boa informação.

2 — A direcção fornecerá a estas comissões todo o apoio indispensável à prossecução das tarefas que lhe forem confiadas, dentro dos limites das suas possibilidades económicas.

Artigo 25.º

1 — A direcção reúne sempre que o entenda necessário algum dos seus membros e obrigatoriamente uma vez por mês, competindo a sua convocação ao presidente.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 26.º

1 — Para obrigar a Associação em todos os actos e contratos são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sem prejuízo de delegação de competências a terceiros ou da constituição de mandatários.

2 — A direcção, sem necessidade de procuração, pode delegar no secretário-geral os poderes para a prática de actos de gestão corrente nomeadamente a assinatura de correspondência.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais efectivos.

Artigo 28.º

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e dos serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhes sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

2 — Qualquer membro do conselho fiscal poderá assistir, sem direito de voto, às reuniões da direcção.

Artigo 29.º

O conselho fiscal reunirá sempre que o entenda necessário algum dos seus membros e obrigatoriamente uma vez por ano, competindo a sua convocação ao presidente.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 30.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 31.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias, quotas, multas e outras contribuições pagas pelos sócios e membros aliados;
- b) Quaisquer benefícios, subsídios, rendimentos, donativos ou contribuições permitidos por lei;
- c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- d) Os valores pecuniários que, por força da lei, regulamento, Estatutos ou disposição contratual, lhe sejam atribuídos a título oneroso ou gratuito;
- e) Quaisquer quantias pecuniárias recebidas pelo pagamento de trabalhos efectuados pela Associação e previamente acordados entre as empresas e a Associação;
- f) As receitas de publicações, cursos, seminários, estudos e protocolos efectuados pela Associação em colaboração com outras entidades.

2 — As despesas da Associação são as que resultam do cumprimento dos Estatutos e dos regulamentos e todas as outras indispensáveis para a completa realização dos seus fins bem como as que forem impostas por lei.

CAPÍTULO V

Dissolução e liquidação

Artigo 32.º

A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os sócios.

1 — À assembleia geral que delibere a dissolução competirá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

Caso a Assembleia não delibere diferentemente, competirá à direcção em exercício funcionar como comissão liquidatária.

Registados em 20 de Dezembro de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 127/2007, a fl. 80 do livro n.º 2.

UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal, que passa a denominar-se APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 29 de Novembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Constituição, denominação, sede, fins e atribuições

Artigo 1.º

Constituição

1 — Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 508.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, Código do Trabalho, é constituída uma associação de empregadores, de direito privado, sem fins lucrativos, com duração ilimitada, que se rege pelos presentes estatutos e adiante designada por associação.

2 — A associação assume a continuidade associativa da União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, da Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal, da Associação das Pastelarias Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal e da Associação das Pensões do Norte, da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, para todos os efeitos, especialmente na integralidade dos direitos e obrigações.

3 — Em consequência do número anterior, transitará para a associação todo o património da UNIHSNOR — União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, bem como a titularidade das convenções colectivas de trabalho, dos contratos individuais de trabalho e todos os demais compromissos destas entidades.

Artigo 2.º

Denominação

A associação adopta a denominação APHORT — Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo.

Artigo 3.º

Âmbito

A associação tem o seu âmbito geográfico definido pelo território de Portugal.

Artigo 4.º

Sede

1 — A Associação tem a sua sede no Porto, na Praça de Dom João I, 25, 4.º, esquerdo, podendo, por deliberação do conselho directivo e em razão das suas actividades, abrir delegações ou escritórios.

2 — A mudança de sede dentro da mesma localidade é da competência do conselho directivo.

Artigo 5.º

Filiação

1 — Associação pode filiar-se ou integrar-se em organismos municipais, regionais, nacionais ou internacionais.

2 — A Associação pode manter e estabelecer formas de cooperação com entidades públicas e privadas tendo em vista a prossecução dos fins previstos nos presentes estatutos.

Artigo 6.º

Constituição da Associação

A Associação é constituída por pessoas singulares e colectivas que exploram, estabelecimentos hoteleiros, estabelecimentos de restauração e de bebidas, estabelecimentos de turismo rural e outros estabelecimentos devidamente licenciados como empreendimentos turísticos.

Artigo 7.º

Fins e atribuições

1 — A Associação tem os seguintes fins e atribuições:

a) Estudar e acompanhar os assuntos que se refiram às condições de instalação e de funcionamento das empresas que exerçam qualquer das actividades económicas discriminadas no artigo 6.º;

b) Exercer todas as actividades que, no âmbito destes estatutos e da lei, contribuam para o progresso económico, social e técnico das empresas associadas;

c) Representar as actividades associadas junto do Estado Português, das instituições da União Europeia, das autarquias locais, dos organismos oficiais e para oficiais, das outras associações de empregadores e empresariais, dos sindicatos e do público em geral, promovendo a defesa dos interesses comuns dos seus associados, nos planos económico, social e técnico e a defesa da sua reputação e bom nome;

d) Promover a preservação e divulgação da gastronomia e doçaria tradicionais como património cultural;

e) Negociar convenções colectivas de trabalho, contribuindo assim para o melhoramento das condições de trabalho das empresas e o nível de vida dos seus profissionais, num clima de harmonia e equilíbrio social nas empresas;

f) Adotar as medidas necessárias de modo a assegurar um ambiente de concorrência saudável entre associados, designadamente mediante a promoção de diligências adequadas à criação e manutenção de práticas leais de posicionamento no mercado;

2 — A Associação tem também atribuições na área da formação, nomeadamente:

a) Criar ou associar-se para a criação de escolas, centros de formação, centros tecnológicos e centros de excelência, nos termos da respectiva legislação;

b) Formação de empresários e gestores e dirigentes;

c) Apoio e assistência às empresas associadas, nomeadamente através de diagnósticos de necessidade de formação e acções de formação profissional dos seus empregados;

d) Promover a aquisição por parte das empresas de capacidade para a inovação nomeadamente nos serviços, nas tecnologias de informação, nos materiais, nas energias e nos produtos da indústria agro-alimentar;

e) Edição de livros, manuais e outra documentação, bem como de meios áudio-visuais de apoio à sua acção formativa;

f) Organização de seminários, congressos e mostras de produtos e serviços;

g) Realização de visitas de estudo.

3 — A Associação organiza e mantém, conforme o artigo 510.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, Código

do Trabalho, serviços de interesse para as empresas associadas, colocando-os à sua disposição, nos termos dos respectivos regulamentos, nomeadamente:

a) Apoio no que respeitar ao exercício da sua actividade, designadamente prestação de serviços técnicos;

b) Promoção turística dos seus associados;

c) Realização de iniciativas de animação turística no âmbito da respectiva legislação.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 8.º

Tipos de associados

A Associação tem os seguintes tipos de associados: sócios, membros aliados e membros honorários.

Artigo 9.º

Sócios

1 — Podem ser sócios as pessoas singulares e as pessoas colectivas que estando nas condições previstas no artigo 6.º requeiram a sua admissão, de acordo com os procedimentos definidos pelo conselho directivo.

2 — Instruído o processo de inscrição, feita a prova do exercício efectivo da actividade e o pagamento dos montantes previstos no regulamento de jóias e quotas, a inscrição não pode ser denegada.

3 — Sempre que o sócio explore vários estabelecimentos a inscrição implica obrigatoriamente a inscrição de todos os seus estabelecimentos.

4 — A readmissão de sócios precedentemente expulsos só pode ser autorizada por deliberação do conselho geral.

5 — A admissão de sócios que tenham sido excluídos por não pagamento das quotas, e ou jóias, poderá só se efectuar depois de estes liquidarem a dívida existente à data da exclusão, nos termos do regulamento de jóias e quotas a aprovar pelo conselho geral.

6 — Os sócios são organizados por classes, conforme a actividade económica para que estão licenciados.

7 — São desde já criadas as seguintes classes:

a) Hotelaria e turismo — engloba os associados cuja actividade principal é a prestação de serviços de alojamento turístico;

b) Restauração e bebidas — engloba os associados cuja actividade principal é a prestação de serviços de alimentação e de bebidas e de animação.

8 — As classes podem organizar-se em núcleos para melhor tratar assuntos específicos de determinados sectores de actividade.

9 — As classes são parte integrante da Associação e representam a aliança celebrada entre os fundadores, entre os estabelecimentos hoteleiros e os estabelecimentos de restauração e de bebidas, como condição essencial para uma organização forte e coesa, representativa do sector e capaz de cumprir a sua missão.

Artigo 10.º

Membros aliados

1 — São considerados membros aliados as pessoas singulares ou colectivas que, pelos seus conhecimentos ou aptidões, possam prestar uma colaboração de ordem técnica e científica com utilidade para os fins da Associação e das actividades económicas que representa.

2 — A admissão dos membros aliados é da competência do conselho directivo da Associação.

Artigo 11.º

Membros honorários

1 — São considerados membros honorários as pessoas singulares ou colectivas, sócios ou não, que tenham prestado relevantes serviços à Associação e às actividades económicas que representa.

2 — A atribuição do grau de membro honorário é da competência do conselho directivo, nos termos de regulamento interno a aprovar pelo conselho geral.

Artigo 12.º

Direitos e deveres dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte na vida da Associação;
- b) Eleger e ser eleito para quaisquer cargos directivos;
- c) Ser nomeado para qualquer cargo associativo;
- d) Ser informados de toda a actividade desenvolvida pela Associação;
- e) Beneficiar de todos os serviços da Associação de harmonia com as normas regulamentares.

2 — São deveres dos sócios:

- a) Respeitar os presentes estatutos, os respectivos regulamentos e as deliberações dos órgãos sociais;
- b) Contribuir moral e materialmente para a prosperidade da Associação;
- c) Em geral, dar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação e prossecução dos seus fins;
- d) Pagar atempadamente as suas obrigações financeiras para com a Associação, nos termos do regulamento de jóias e quotas.

Artigo 13.º

Direitos e deveres dos membros aliados

1 — São direitos dos membros aliados:

- a) Participar na vida associativa nos termos regulamentares.

2 — São deveres dos membros aliados:

- a) Pagar as suas obrigações financeiras para com a Associação, nos termos do regulamento de jóias e de quotas;
- b) Abster-se de condutas lesivas à prossecução dos fins da Associação;
- c) Contribuir quanto lhes seja possível para a prosperidade da Associação.

3 — Aplica-se aos membros aliados o regime disciplinar previsto no artigo seguinte.

CAPÍTULO III

Disciplina

Artigo 14.º

Disciplina

1 — Haverá lugar à exclusão dos sócios que:

- a) Voluntariamente expressem querer deixar de ser sócios;
- b) Se encontrem em mora, no pagamento das suas obrigações financeiras, para com a Associação, nos termos do regulamento de jóias e de quotas;
- c) Violem, por forma grave ou reiterada, as disposições estatutárias ou as deliberações do conselho geral ou do conselho directivo.

2 — A exclusão prevista na alínea b) do número anterior cabe ao conselho directivo.

3 — A exclusão prevista na alínea c) do número anterior cabe ao conselho directivo e será sempre precedida da audiência do sócio visado, a quem será concedido prazo suficiente para apresentar por escrito a sua defesa, nos termos do regulamento disciplinar a aprovar pelo conselho geral.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos da Associação

Artigo 15.º

Órgãos sociais

1 — São órgãos da Associação: a assembleia de representantes, nestes estatutos denominada conselho geral, conselho directivo e conselho fiscal.

2 — Os membros dos órgãos sociais não são remunerados.

3 — O mandato dos órgãos da Associação é de quatro anos.

Artigo 16.º

Eleições do conselho geral

1 — A eleição dos membros do conselho geral faz-se nos termos do artigo 516.º do Código do Trabalho, nos termos destes Estatutos e do regulamento eleitoral e no respeito pelos princípios de independência e tratamento igualitário das candidaturas, e pelas regras democráticas.

2 — Podem votar, ser votados e ser eleitos os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos, que constem do caderno eleitoral publicado com a convocatória e que tenham as quotas em dia na data das eleições.

3 — As eleições são marcadas pelo presidente da mesa do conselho geral, com 60 dias de antecedência, serão sempre no mês de Março do ano a que disserem respeito e seguirão as regras prescritas na alínea i) do artigo 516.º do Código do Trabalho.

4 — O regulamento eleitoral será aprovado pelo conselho geral e regulamentará as matérias não definidas nestes Estatutos.

5 — O regulamento eleitoral deve prever e regulamentar a comissão técnica eleitoral (CTE), composta pelo presidente do conselho geral e pelo mandatário de cada uma das listas concorrentes, cuja missão é assegurar e fiscalizar o regular funcionamento das operações de voto.

6 — O voto é secreto e a cada sócio corresponde um voto.

7 — Os representantes dos associados eleitos para os órgãos sociais podem ser substituídos por indicação expressa dos representados, desde que essa substituição seja aprovada pelo respectivo órgão. Esta regra não se aplica ao presidente da Associação que só poderá ser substituído nos termos do n.º 14.

8 — Haverá lugar à perda de mandato:

a) Voluntariamente, por renúncia dirigida ao presidente da mesa do conselho geral;

b) Automaticamente, sempre que qualquer membro dos órgãos da Associação perca a qualidade de membro da Associação.

9 — Haverá lugar a eleições parcelares para o preenchimento das vacaturas de cada conselho geral de classe quando o número de renúncias ocorridas for superior a metade mais um do número de membros do conselho geral, as quais terão lugar no prazo máximo de 30 dias e só serão válidas até ao termo do mandato que estiver decorrendo.

Artigo 17.º

Do conselho geral

1 — O conselho geral é conforme o n.º 3 do artigo 515.º do Código do Trabalho e exerce todas as competências legais previstas no artigo 172.º do Código Civil e no Código do Trabalho.

2 — O conselho geral é composto por 100 membros, sendo 50 eleitos pelos associados da classe hotelaria e turismo e 50 eleitos pelos associados da classe restauração e bebidas.

3 — O conselho geral deve ser convocado com ampla publicidade indicando-se na convocatória a data, a hora e local e a respectiva ordem do dia, devendo ser remetida através de aviso postal a todos os membros do conselho geral com pelo menos oito dias de antecedência.

4 — A convocatória poderá ser enviada via correio electrónico, para todos aqueles membros do conselho geral que o solicitem, por escrito, juntamente com a indicação do endereço electrónico a utilizar.

5 — Compete ao presidente da mesa do conselho geral, por sua iniciativa ou não, a pedido do conselho directivo, ou de 10 % ou 200 associados, convocar o conselho geral.

6 — Nas deliberações do conselho geral, sempre que estas se refiram a assuntos de natureza sectorial, próprios de uma das classes referidas no n.º 6 do artigo 9.º, é obrigatório o voto favorável da maioria dos representantes dessa classe presentes na assembleia.

7 — A cada membro da assembleia corresponde um voto.

8 — A mesa do conselho geral é constituída por um presidente e dois vice-presidentes.

9 — O conselho geral terá as seguintes reuniões ordinárias:

a) Anualmente para apreciação e votação do relatório e contas;

b) De quatro em quatro anos no mês de Abril, para eleger a sua mesa, de entre os seus membros, o presidente da Associação e o conselho fiscal.

10 — A eleição da mesa do conselho geral, do presidente da Associação e do conselho fiscal faz-se nos termos do regulamento eleitoral referido no artigo anterior.

11 — Sem prejuízo do disposto no regulamento eleitoral a candidatura a presidente da Associação e a candidatura ao conselho fiscal tem de ser subscrita pela maioria dos membros do conselho geral.

12 — O conselho geral que, nos termos legais, destituir um ou mais órgãos sociais, determinará, na mesma sessão, a forma de suprir a vacatura enquanto não se realizarem novas eleições, as quais terão lugar no prazo máximo de 30 dias e só serão válidas até ao termo do mandato que estiver decorrendo.

13 — As votações para eleições e as que envolvam apreciação do mérito ou demérito de quaisquer pessoas serão sempre por escrutínio secreto.

14 — O conselho geral aprovará, através de regulamentos internos, a criação, objectivos, composição, regulamentação e funcionamento dos órgãos associativos territoriais, técnicos e de consulta. Estes órgãos devem estimular a participação dos membros na vida associativa.

15 — Compete ao conselho geral aprovar a criação, regulamentação e funcionamento dos núcleos previstos no n.º 7 do artigo 9.º

16 — Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis e dos números anteriores o conselho geral poderá aprovar regulamentos internos que regeirão em tudo o que estes Estatutos forem omissos.

17 — O conselho geral poderá ter sessões de classe denominadas:

a) O conselho geral da classe hotelaria e turismo;

b) O conselho geral da classe restauração e bebidas.

18 — Cada sessão do conselho geral de classe é, assim, constituída pelos 50 associados da respectiva classe que foram eleitos para o conselho geral da Associação, conforme o n.º 2 do presente artigo 17.º destes estatutos, e tem as seguintes competências:

a) Apreciar, discutir e pronunciar-se sobre todos os assuntos que respeitem à sua actividade dos membros da sua classe;

b) Apresentar propostas, recomendações, pareceres e sugestões de trabalho para o conselho geral e para o conselho directivo da Associação;

c) Aprovar o seu regimento interno que estabelecerá as regras de convocação e funcionamento, aplicando com as devidas adaptações o disposto nos artigos 173.º, 174.º e 175.º do Código Civil.

19 — Compete ao conselho geral apreciar e votar quaisquer propostas de alteração destes estatutos, nos termos dos artigos 513.º, n.ºs 2 a 4, e 514.º do Código do Trabalho.

20 — As deliberações sobre alterações dos estatutos, nos termos do previsto no número anterior, exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes, conforme o artigo 175.º do Código Civil.

Artigo 18.º

Conselho directivo

1 — O conselho directivo é um órgão colegial constituído por:

a) Presidente, também denominado presidente da Associação, que tem voto de desempate;

b) 11 a 15 membros da classe hotelaria e turismo que são, por esta ordem, os 11 ou 15 primeiros elementos da lista de membros da respectiva classe ao conselho geral, sendo o primeiro e o segundo designados presidente-adjunto para a hotelaria e turismo e os restantes designados vice-presidentes;

c) 11 a 15 membros da classe restauração e bebidas, que são, por esta ordem, os 11 a 15 primeiros elementos da lista de membros da respectiva classe ao conselho geral, sendo o primeiro e o segundo designados presidente-adjunto para a restauração e bebidas e os restantes designados vice-presidentes.

2 — O preenchimento de vacaturas no conselho directivo pelo facto de algum dos seus membros referidos nas alíneas b) e c) do número anterior for eleito para a mesa do conselho geral, para presidente da Associação ou para membro do conselho fiscal, ou por qualquer outro facto, o preenchimento dessa vacatura será feito através de eleições parcelares a realizar pelo respectivo do conselho geral de classe, de entre os seus membros, as quais terão lugar no prazo máximo de 30 dias e só serão válidas até ao termo do mandato que estiver decorrendo.

3 — Compete ao conselho directivo:

a) Praticar todos os actos convenientes à integral prossecução das finalidades estatutárias da Associação;

b) Deliberar sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis;

c) Zelar pelo cumprimento dos estatutos;

d) Aprovar o regimento interno das sessões de classe previstas no n.º 9 deste artigo, que estabelecerá as regras de convocação e funcionamento, aplicando com as devidas adaptações o disposto no artigo 171.º do Código Civil.

4 — A convocação, a forma de convocação e o funcionamento do órgão conselho directivo são os prescritos no artigo 171.º do Código Civil.

5 — Quando o conselho directivo tomar deliberações que impliquem obrigações ou encargos para a Associação, determinará sempre o modo de se fazer representar nos respectivos actos, contratos ou compromissos.

6 — Nas deliberações do conselho directivo, sempre que estas se refiram a assuntos de natureza sectorial, próprios de uma das classes referidas no n.º 6 do artigo 9.º, é obrigatório o voto favorável da maioria dos representantes dessa classe presentes no conselho directivo. Sempre que existirem núcleos, conforme o n.º 7 do artigo 9.º, é obrigatório

o parecer favorável dos seus representantes designados conforme a alínea d) do n.º 2 do artigo 28.º

7 — Ao presidente compete superintender as actividades do conselho directivo, presidir às reuniões e dirigir os seus trabalhos.

8 — O conselho directivo reúne, ordinariamente, de três em três meses.

9 — O conselho directivo poderá ter sessões de classe denominadas:

a) Conselho directivo da classe hotelaria e turismo;

b) Conselho directivo da classe restauração e bebidas.

10 — Cada sessão do conselho directivo de classe é, assim, constituída pelos nove associados da respectiva classe que foram eleitos para o conselho directivo da Associação, conforme o n.º 1 do presente artigo 18.º e tem as seguintes competências:

a) Estabelecer a ligação entre a classe e o conselho directivo da Associação;

b) Estudar e debater os problemas específicos da classe;

c) Emitir pareceres sempre que solicitado pelo conselho directivo da Associação;

d) Por sua iniciativa apresentar propostas, recomendações, pareceres e sugestões de trabalho para o conselho directivo da Associação.

11 — O conselho directivo terá sessões denominadas conselho directivo executivo compostas por:

a) Presidente da Associação, que preside;

b) Pelos primeiro e segundo membros da lista do conselho directivo da classe de hotelaria e turismo;

c) Pelos primeiro e segundo membros da lista do conselho directivo da classe de restauração e bebidas;

d) Os membros referidos nas alíneas a) e b) designam-se presidentes-adjuntos.

12 — Ao conselho directivo executivo compete:

a) Dar execução aos planos de actividades e deliberações aprovados pelo conselho directivo;

b) Representar a Associação nos termos definidos pelo conselho directivo;

c) Praticar os actos necessários à administração ordinária da Associação;

d) Exercer todas as outras funções que lhe sejam delegadas pelo conselho directivo.

13 — Para a movimentação das contas bancárias e para a assinatura dos contratos que resultem da alínea c) do número anterior são necessárias duas assinaturas, devendo o conselho directivo determinar sempre o modo de se fazer representar para esses efeitos.

14 — O conselho directivo executivo reúne, ordinariamente, uma vez por mês e a sua convocação, a forma de convocação e funcionamento são os prescritos no artigo 171.º do Código Civil.

Artigo 19.º

Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é composto por três membros, um presidente e dois vogais.

2 — Ao conselho fiscal compete dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar ao conselho geral.

3 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano.

4 — O conselho fiscal é convocado pelo respectivo presidente e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

5 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate, conforme o artigo 171.º do Código Civil.

CAPÍTULO V

Do instituto

Artigo 20.º

O Instituto

Para o exercício das atribuições previstas no n.º 2 do artigo 7.º é criado um departamento denominado Instituto APHORT.

Esta autonomia de gestão traduz-se na existência de:

a) Um órgão de gestão próprio, a direcção de formação;

b) De órgãos de consulta próprios, o conselho pedagógico e o conselho científico, cuja composição, objectivos e funcionamento deverão ser regulamentados pelo conselho geral;

c) Quadro de pessoal, receitas e despesas próprias devidamente evidenciadas na contabilidade da Associação.

Artigo 21.º

Direcção de formação

1 — Compete à direcção de formação, como responsável de formação, em geral, praticar todos os actos convenientes à integral prossecução das finalidades estatutárias previstas no n.º 2 do referido artigo 7.º, e, em particular, administrar o Instituto APHORT e representá-lo, de acordo com as orientações e delegações de competências da direcção, de que depende.

2 — A direcção de formação é uma pessoa singular, nomeada pelo conselho directivo, preferencialmente entre os quadros da Associação.

CAPÍTULO VI

Dos serviços

Artigo 22.º

APHORT serviços

1 — Para o exercício das atribuições previstas no n.º 3 do artigo 7.º é criado um departamento autónomo, denominado APHORT Serviços.

2 — Esta autonomia de gestão traduz-se na existência de:

a) Órgãos de consulta próprios, cuja composição, objectivos e funcionamento deverão ser regulamentados pela assembleia de representantes;

b) Quadro de pessoal, receitas e despesas próprias devidamente evidenciadas na contabilidade da Associação.

CAPÍTULO VII

Direcção-geral

Artigo 23.º

1 — Junto do conselho directivo e directamente dependente deste funcionará a direcção-geral, o órgão executivo, também denominado presidente-adjunto executivo.

2 — O presidente-adjunto executivo integrará o conselho directivo sem direito a voto bem como os conselhos directivos de classe e o conselho directivo executivo, competindo-lhe:

a) Em geral, praticar todos os actos convenientes à integral prossecução das finalidades estatutárias, dando execução às deliberações dos órgãos sociais da Associação;

b) Em particular, as funções específicas que lhe forem delegadas pelo conselho directivo;

c) Representar a Associação nos termos delegados pelo conselho directivo da Associação.

3 — O cargo de presidente-adjunto executivo é ocupado pelo funcionário mais qualificado da Associação.

CAPÍTULO VIII

Regime financeiro

Artigo 24.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 25.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

a) O produto das jóias e das quotizações;

b) As taxas estabelecidas pelo conselho directivo pelos serviços prestados aos seus associados e aos membros destes;

c) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;

d) Os juros e os rendimentos dos seus bens;

e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

Artigo 26.º

Fundos de reserva

A Associação terá os fundos de reserva legalmente exigidos e os fundos de reserva próprios que o conselho geral resolva criar mediante proposta do conselho directivo.

CAPÍTULO IX

Extinção, dissolução e liquidação da Associação

Artigo 27.º

Regra de extinção e de dissolução

1 — A Associação extingue-se nos termos previstos nos artigos 182.º, 183.º e 184.º do Código Civil.

2 — A Associação só se dissolve por deliberação tomada por mais de três quartos dos votos de todos os associados, em reunião especialmente convocada para esse fim.

3 — Na reunião em que for votada a dissolução o conselho geral nomeará os liquidatários e decidirá sobre o destino dos valores que restarem após a satisfação de todos os compromissos e obrigações, não podendo os mesmos ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 28.º

Disposição transitória

1 — O aumento do número de membros que compõem o conselho geral referidos no n.º 2 do artigo 17.º e do número de elementos do conselho directivo indicados no n.º 1, alíneas *b)* e *c)*, só se tornará efectivo depois do final do mandato dos actuais órgãos sociais, ou seja, a partir de 2010, com a realização de eleições.

2 — Até à realização de eleições para os membros dos órgãos sociais em 2010, manter-se-ão em exercício 30 membros de cada classe no conselho geral e 9 membros de cada classe no conselho directivo.

Registados em 21 de Dezembro de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 128, a fl. 80 do livro n.º 2.

ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros — Alteração.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada no dia 5 de Dezembro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2007.

Alterações aos estatutos:

O n.º 1 do artigo 3.º passa a ter a seguinte redacção:

Artigo 3.º

Âmbito e fins

1 — A ANTRAL abrangerá as pessoas individuais e colectivas que nela se inscrevam e que explorem a indústria de transportes públicos rodoviários em automóveis ligeiros de passageiros ou qualquer outra actividade afim da indústria rodoviária, bem como entidades privadas cuja actividade esteja relacionada com o sector automóvel.

No artigo 12.º acrescenta-se o n.º 5, com a seguinte redacção:

5 — São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os corpos sociais, devendo constituir-se para fiscalizar o processo eleitoral uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

No artigo 15.º, a alínea *c)* do n.º 2 e o n.º 3 passam a ter a seguinte redacção:

2 —

a)

b)

c) Pelo menos 10 % dos associados ou 200 sócios efectivos no pleno uso dos seus direitos, em pedido devidamente justificado.

3 — A convocação das reuniões será feita, sempre que possível, através da revista da ANTRAL e por aviso postal, o qual será registado na hipótese do n.º 1 dos artigos 30.º e 31.º, expedido para cada um dos sócios, com a antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem do dia.

A convocatória da assembleia geral deve, também, ser publicada em um dos jornais da sede da associação ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos.

No artigo 28.º serão eliminadas as alíneas *c)* e *e)*.

Assim, as actuais alíneas *d)*, *f)* e *g)* passarão a ser identificadas como alíneas *c)*, *d)* e *e)*.

Registados em 21 de Dezembro de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 129, a fl. 80 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores da General Cable Cel-Cat — Energia e Telecomunicações, S. A. — Alteração.

Alteração aprovada em 5 de Dezembro de 2007.

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa, que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a firma General Cable Cel-Cat — Energia Telecomunicações, S. A.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

1 — São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

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

Artigo 3.º

Convocação do plenário

1 — O plenário é a forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, definido no artigo 1.º, participando nele todos os trabalhadores da General Cable Cel-Cat — Energia Telecomunicações, S. A.

Artigo 4.º

Competência do plenário

1 — O plenário de trabalhadores é o órgão máximo e deliberativo dos trabalhadores e compete-lhe nomeadamente:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos Estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, substituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo 1.º
- e) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação difícil;

Artigo 5.º

Convocação do plenário

1 — O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com a indicação da ordem de trabalhos;
- c) Na hipótese prevista na alínea b) a CT deve fixar a data de reunião do plenário no prazo de 20 dias contados da data da recepção do requerimento;

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

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

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reunião do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciar a actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que, para tal, seja convocado nos termos e requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

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

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

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

Artigo 9.º

Plenário descentralizado

1 — O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa; sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

Artigo 10.º

Plenário de âmbito limitado

1 — Poder-se-ão realizar plenários de estabelecimento que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o estabelecimento;
- b) Questões atinentes à competência delegada à subcomissão de trabalhadores do estabelecimento.

Artigo 11.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10 % ou 100 trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da comissão de trabalhadores.

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

3 — Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT, subcomissões ou qualquer membro;
- b) Aprovar ou rejeitar propostas reivindicativas.

4 — O plenário é presidido pela CT e pelas subcomissões no respectivo estabelecimento.

Artigo 12.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é sempre directo e secreto nas votações referentes às seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou seus membros e subcomissões;
- b) Eleição da CT e subcomissões;
- c) Votação dos Estatutos e propostas de alteração aos mesmos;
- d) Outras votações dependentes da Lei n.º 99/2003 e respectiva regulamentação;

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no regulamento eleitoral (artigo 55.º).

Artigo 13.º

Discussão em plenário

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

- a) Destituição da CT ou seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros;

- b) Aprovação e alteração dos Estatutos e do regulamento eleitoral.

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

Artigo 14.º

Competência da CT

1 — Compete à CT o seguinte:

- a) Convocar e dirigir o plenário de trabalhadores;
- b) Exercer o controlo operário da gestão na empresa;
- c) A defesa intransigente dos interesses económicos e sociais dos trabalhadores;
- d) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Intervir nos serviços sociais da empresa;
- f) Participar directamente, ou por intermédio das Comissões Coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região-plano;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

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

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

Artigo 15.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente eleito pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das suas atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e outras normas aplicadas a estes estatutos.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nos estatutos.

Artigo 16.º

Consulta ao plenário

1 — Sem prejuízo da competência da CT, o plenário deve pronunciar-se sobre as seguintes matérias :

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

Artigo 17.º

Deveres da CT

1 — No exercício das suas funções e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras.

e) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

f) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela eliminação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

Artigo 18.º

Controlo de gestão

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

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

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

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o disposto na Lei n.º 99/2003 e no n.º 1 do artigo 354.º da Lei n.º 35/2004, que a regulamenta, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, com os quais não se confunde, nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 19.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode:

a) Apreciar e emitir pareceres sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes ‘da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

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

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, ou sempre que uma das partes o julgue conveniente. Deverão, no entanto, ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

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

Artigo 21.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República 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 a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

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

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos;

c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;

d) Situação de aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de vendas;

f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;

g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

h) Modalidades de financiamento;

i) Encargos fiscais e parafiscais;

j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da empresa;

l) Admissão de trabalhadores com contratos a termo, conforme o n.º 1 do artigo 133.º da Lei n.º 99/2003.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que a justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros, ao órgão de gestão da empresa ou respectiva administração.

6 — Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais dos trabalhadores

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

a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;

c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

d) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;

e) Definição da organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Tratamento de dados biométricos;

g) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

h) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;

i) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

l) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

m) Despedimento individual de trabalhadores.

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

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

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

5 — Nos casos a que se refere alínea g) do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de cinco dias.

6 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 355.º da Lei n.º 99/2003, o prazo conta-se a partir da prestação de informações ou da realização da reunião.

7 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 4 e 5 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver

solicitado considera-se preenchida a exigência referida no n.º1.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1 — Em especial para defesa dos interesses dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de pareceres a emitir no âmbito da fase de informação e consulta e outros a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Emitir os pareceres prévios previstos no artigo 357.º da Lei n.º 99/2003;

e) Exercer todos os direitos previstos na lei e em particular os definidos no artigo 354.º da Lei n.º 99/2003;

f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 24.º

Tempo para exercício do direito de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes Estatutos, o requeiram, têm direito a exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento da empresa ou estabelecimento respectivo.

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

Artigo 25.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito de realização plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, nos termos previstos na lei.

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

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

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicarão a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 26.º

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento normal da empresa ou estabelecimento.

Artigo 27.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

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

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

Artigo 28.º

Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 29.º

Direito aos meios materiais e técnicos

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

Artigo 30.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem, para exercício das suas funções, dos seguintes créditos:

Subcomissão de trabalhadores — oito horas mensais;
Comissão de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;

Comissão coordenadora — vinte horas mensais.

2 — A utilização do crédito de horas é comunicada pela CT por escrito ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de um dia.

a) Competirá à nova CT definir a distribuição de horas pelos seus membros, nos termos do artigo 467.º da Lei n.º 99/2003.

Artigo 31.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Com ressalva do disposto no artigo anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa

que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras.

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

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

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 33.º

Proibição da actos de discriminação contra trabalhadores

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

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar, ou não, nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 34.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com a Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as Comissões de Trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei 99/03 e, se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na lei dos despedimentos.

Artigo 35.º

Transferência do local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras, não podem ser transferidos de do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

Artigo 36.º

Protecção legal

1 — Os membros da CT, das comissões coordenadoras e das subcomissões de trabalhadores gozam da protecção legal reconhecida nos artigos.454.º e seguintes da Lei n.º 99/2003.

Artigo 37.º

Capacidade judiciária

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

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

3 — Qualquer dos membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo.

Artigo 38.º

Sede da CT

1 — A CT tem sede localizada nas instalações fabril em Morelena/Sintra ou noutra local para onde aquelas venham a ser transferidas.

Artigo 39.º

Composição

1 — A CT é composta por cinco membros, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores podem constituir-se subcomissões cuja actividade e assegurada por um só trabalhador.

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

4 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar os 60 dias.

Artigo 40.º

Duração do mandato

1 — O mandato dos membros da CT é de dois anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

2 — A CT inicia a sua actividade após a publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 41.º

Reuniões da CT

1 — A CT reúne de 15 em 15 dias, funcionando com a maioria simples dos seus membros. As reuniões serão moderadas por um dos seus elementos rotativamente.

Artigo 42.º

Reuniões extraordinárias

1 — A CT reunirá extraordinariamente sempre que:

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

Artigo 43.º

Reuniões de emergência

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

Artigo 44.º

Convocatória das reuniões

As reuniões da CT são convocadas por anúncios colocados em local destinado à afixação de propaganda ou em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores, com a respectiva ordem de trabalhos, hora, data e local.

Artigo 45.º

Prazo da convocatória

1 — As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais pré-fixados na sua primeira reunião.

Artigo 46.º

Deliberações da CT

1 — As deliberações da CT são tomadas em reuniões pela maioria simples de votos dos membros presentes

2 — Em caso de empate de deliberações, estas serão submetidas à apreciação do plenário de trabalhadores, que decidirá.

3 — A CT vincula-se aos seus actos e deliberações pela assinatura de três dos seus membros.

Artigo 47.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutra a sua competência, mas os» delegação só produz efeitos numa única reunião.

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

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

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

Poderão ser criadas subcomissões de trabalhadores nas filiais, quando existam e se os trabalhadores o entenderem, com base do disposto na Lei n.º 99/2003.

Artigo 49.º

Competência das subcomissões

Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer a competência que lhe for delegada pela comissão de trabalhadores;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser do interesse colectivo dos trabalhadores e da própria CT;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do estabelecimento e a CT;
- d) Executar as deliberações do plenário da empresa e da CT;
- e) Dirigir o plenário descentralizado;
- f) Convocar plenários do respectivo estabelecimento;
- g) Dirigir o processo eleitoral do respectivo estabelecimento;
- h) Deverá haver pelo menos uma reunião anual entre as subcomissões e a comissão de trabalhadores.

Artigo 50.º

Duração do mandato

A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

Artigo 51.º

Normas aplicáveis

A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos para a CT.

Artigo 52.º

Comissão coordenadora por região

1 — A CT dinamizará e, eventualmente, aderirá à comissão coordenadora das CT's da região ou área geográfica a que pertence, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei pelas CT interessadas.

Regulamento eleitoral

Artigo 53.º

Capacidade eleitoral

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

Artigo 54.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que, por qualquer motivo, se encontrem ausentes do seu local de trabalho.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

1 — A administração fornecerá à comissão eleitoral o caderno eleitoral, onde constarão os nomes dos trabalhadores e os estabelecimentos onde prestam serviço.

Artigo 56.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três trabalhadores, eleitos em plenário e por um delegado de cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral a designar no acto da apresentação das respectivas candidaturas.

2 — Compete, designadamente, à comissão eleitoral:

- a) Convocar o acto eleitoral, nos termos destes estatutos;
- b) Aceitar as listas candidatas, às quais atribuirá uma letra, que funcionará como sigla, por ordem cronológica de apresentação;
- c) Rejeitar as listas entregues que não respeitem as disposições estabelecidas nestes estatutos, nomeadamente o disposto no artigo 58.º;
- d) Dar conhecimento das listas candidatas, afixando-as nos locais de trabalho;
- e) Dirigir o acto de votação, elaborando os boletins de voto e presidindo às mesas de voto, divulgar os resultados eleitorais e cumprir as formalidades previstas no artigo 350.º da Lei n.º 35/2004.

3 — O mandato da comissão eleitoral não ultrapassará os 60 dias.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

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

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida da entidade convocante à administração da empresa na mesma data em que for tornada pública

Artigo 58.º

Candidaturas

1 — Só podem concorrer ao acto eleitoral as listas que sejam subscritas por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

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

3 — As listas para a CT devem ser compostas por três a cinco membros efectivos e dois suplentes e para as subcomissões, no número definido pela Lei n.º 99/2003.

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

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

Artigo 60.º

Local e horário

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

Artigo 61.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do encerramento da votação.

2 — Imediatamente antes dá encerramento da mesa de votos o presidente procederá á abertura do envelope exterior, regista e abate no livro de presenças o nome do trabalhador, com menção de voto por correspondência d abrindo finalmente o envelope interior, retira o boletim de voto introduzindo-o na urna.

Artigo 62.º

Acta

1 — De tudo o que se passar na votação é lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, é por estes assinada e rubricada.

2 — Os votantes são identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as falhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

Artigo 63.º

Recursos para impugnação do acto eleitoral

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

Artigo 64.º

Eleição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data, regendo-se pelas normas deste capítulo, para que a sua entrada em funções seja simultânea com a CT.

Artigo 65.º

Financiamento da CT

1 — A CT exerce a sua actividade sem recurso a qualquer financiamento.

Artigo 66.º

Alteração dos estatutos

1 — Às alterações dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras estabelecidas no capítulo «Regulamento eleitoral».

Registados em 18 de Dezembro de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 108/2007, a fl. 121 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

...

REPRESENTAÇÕES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

...

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A.

Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança Higiene e Saúde no Trabalho da CAETANOBUS — Fabricação de Carroçarias, S. A., em 30 de Novembro de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2007:

Efectivos:

Américo Alves Silva, colaborador n.º 3509, bate-chapas, secção 4005.

António Carlos Monteiro Barreira, colaborador n.º 4022, ferramenteiro, secção 4081.

António Vieira Lopes, colaborador n.º 3893, agente de métodos, secção 4071.

Fernando Joaquim Rodrigues Almeida, colaborador n.º 6036 electricista auto, secção 4026.

Manuel Fernando Pinho Paiva, colaborador n.º 4809, agente de métodos, secção 4061.

Suplentes:

Carlos Alberto Pires Dias, colaborador n.º 6132, carpinteiro, secção 4006.

José Alberto Oliveira Silva, colaborador n.º 3545, serralheiro civil, secção 4026.

José Alexandre Pereira Silva, colaborador n.º 3345, serralheiro civil, secção 4001.

José Filinto dos Santos Ramalhão, colaborador n.º 3817, operador de máquinas balancés, secção 4052.

José Paulo da Silva Mesquita, colaborador n.º 5987, carpinteiro, secção 4005.

Registados em 8 de Janeiro de 2008, ao abrigo do artigo 378.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 78, a fl. 21 do livro n.º 1.