

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 3

1.<sup>A</sup> SÉRIE

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

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 8,40

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 3	P. 159-238	22-JANEIRO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	161
Organizações do trabalho .....	198
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

- |   |     |
|---|-----|
| — CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global .....  | 161 |
| — AE entre a ADP — Aduos de Portugal, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras .....   | 193 |
| — CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — Integração em níveis de qualificação ..... | 196 |

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

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

- |   |     |
|---|-----|
| — Sind. Nacional dos Profissionais da Ind. e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis — SINPICVAT — Alteração ..... | 198 |
| — Sind. Nacional das Polícias Municipais — SNPM — Constituição .....  | 199 |
| — SIREP — Sind. da Ind. e Energia de Portugal — Constituição .....  | 208 |

## II — Corpos gerentes:

— SIREP — Sind. da Ind. e Energia de Portugal .....	215
— Assoc. Sindical dos Profissionais de Polícia — ASPP/PSP .....	216
— Sind. dos Professores do Pré-Escolar e Ensino Básico — SIPPEB .....	217

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

— Assoc. Nacional de Osteopatas — ANO, que passa a denominar-se Assoc. Nacional de Terapeutas Manipulativos — Alteração .....	218
— Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços — Alteração .....	223
— APAN — Assoc. de Agentes de Navegação — Cancelamento .....	234

### II — Direcção:

...

### III — Corpos gerentes:

— Assoc. Nacional de Terapeutas Manipulativos — ANO .....	235
— Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais — IACA .....	235

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

...

### II — Identificação:

...

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

### I — Convocatórias:

— Barloworld Stet — Sociedade Técnica de Equipamentos e Tractores, S. A. ....	236
— Pioneer Technology Portugal, S. A. ....	236
— Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A. ....	236
— Alumínios Cesar, S. A. ....	237

### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.  
**RE** — Regulamentos de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

### ABREVIATURAS

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



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — 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 3, de 22 de Janeiro de 2005.

#### 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 II, representados pela FEPCES, 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 FEPCES.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### SECÇÃO I

#### Admissão e carreira profissional

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Classificação profissional

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

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Condições mínimas gerais de admissão

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

- a) 21 anos para os guardas;
- b) 18 anos para os cobradores, caixas e trabalhadores das profissões ou categoria 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 car-

teira profissional, certificado ou título de habilitação profissional, quando exigível, ou escolaridade mínima obrigatória.

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

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

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

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Estágio ou acesso

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

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

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

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

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

6 — O acesso automático dos dactilógrafos e operadores de processamento de texto processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

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

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

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

10 — Os trabalhadores com a categoria de coordenadores de 2.ª secção 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-escriturário o clube/SAD atribuirá a categoria de escriturário principal nos termos das alíneas seguintes, não cumulativas:

- a) Quando exerçam ou venham a exercer funções mais qualificadas ou de maior responsabilidade; ou
- b) Tenham pelo menos seis anos de permanência na categoria de primeiro-escriturário ou três anos conforme tenha ou não o 12.º ano, cursos de formação oficial ou oficializado; ou
- c) Quando possuïrem 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 atendimentos 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 não 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 120 dias.

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

#### Cláusula 8.ª

##### Trajos de trabalho

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

2 — O clube poderá fornecer a outros trabalhadores, aquando da sua admissão, o primeiro vestuário padro-

nizado para o desempenho das suas funções profissionais e fará a sua substituição quando se mostrar necessário.

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

## SECÇÃO II

### Quadros e acessos

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Dotações e densidades

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

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

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

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- 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;
- Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;
- Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;
- Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;
- 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;
- 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;

- 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;
- Submeter a exame médico os trabalhadores, principalmente os com mais de 45 anos de idade de dois em dois anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;
- Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;
- Cumprir a legislação relativamente à actividade sindical e das comissões de trabalhadores;
- 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;
- Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- 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;
- Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na actividade;
- Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço meios de formação e aperfeiçoamento profissional;
- Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela Inspeção-Geral de Jogos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

- Cumprir as disposições deste CCT e demais legislação aplicável;
- Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas e para que foram contratados;
- Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviços;
- Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;
- 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;
- Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores dos clubes e demais pessoas e entidades que estejam ou entre em relação com o clube;
- 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 Inspecção-Geral de Jogos que sejam do seu conhecimento, sem prejuízo dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### Igualdade de tratamento

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.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

##### Liberdade de opinião e expressão

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-C

##### Reserva da intimidade da vida privada

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.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-D

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-E

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-F

##### Coacção/assédio

Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quais-

quer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

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.

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

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

2 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, salvo os casos previstos na lei.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

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.

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.

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

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

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

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.

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.

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

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

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a pre-



sença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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.

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.

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

Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;
- Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- 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;
- 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;
- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

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

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

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

### CAPÍTULO IV

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

4 — O limite fixado no número anterior só poderá ser ultrapassado em casos de iminência de prejuízos importantes ou de força maior, devidamente fundamentados e comprovados, devendo ser feito através de documento escrito e entregue ao trabalhador e ao ministério 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 bingo é de seis horas diárias efectivas, numa permanência de seis horas e trinta minutos. O período de trabalho semanal é de, em média, trinta e uma horas e trinta minutos efectivas, numa permanência de, em média, trinta e quatro horas e sete minutos semanais. O cálculo do horário semanal toma em consideração que o ano tem 365,25 dias, para abranger o ano bissexto. O que aqui se estabelece não prejudica horários e ou regimes mais favoráveis já praticados.

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de tempo parcial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Proibição de alteração do horário

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

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

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

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de duzentas horas suplementares.

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

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

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

## **CAPÍTULO V**

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

#### **SECÇÃO I**

##### **Descanso semanal e feriados**

###### **Cláusula 36.<sup>a</sup>**

###### **Descanso semanal dos trabalhadores dos bingos**

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

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

###### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

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

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

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

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

4 — Além disso, nos 5 dias seguintes, salvo acordo individual do trabalhador, neste caso poderão ser gozados nos 30 dias seguintes, após a realização desse trabalho suplementar terá o trabalhador o direito de gozar o dia, ou os dias, de descanso, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

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

###### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

###### **Feriados**

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

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Domingo de Páscoa (festa móvel)  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;

1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Sexta-Feira Santa (festa móvel);  
Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

###### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

###### **Funcionamento dos bingos nos feriados**

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

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

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

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

###### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

###### **Descanso compensatório**

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

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

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

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

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

#### **SECÇÃO II**

##### **Férias**

###### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

###### **Aquisição do direito a férias**

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

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias é de:

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

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

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

- a) Três dias de férias até no máximo uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até no máximo duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até no máximo 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 a 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 pre-

judica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador admitido com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses tem 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.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão 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.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de férias**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Retribuição das férias**

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Momento do pagamento**

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

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

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se 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 ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Definição

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- g) As dadas durante cinco dias úteis por ocasião do parto da esposa ou companheira;
- h) As ausências não superiores a quatro horas por cada menor e só pelo tempo estritamente necessário e justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- i) Até 25 horas anuais, previamente comunicadas à entidade patronal, para tratar assuntos particulares;
- j) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação da falta

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

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

O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deve ser entregue, em condições normais, no prazo de cinco dias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Desconto das faltas

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

a) Dias completos:

$$\frac{Rm}{30}$$

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Momento e forma de descontos

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

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

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Impedimento respeitante ao trabalhador

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



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

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

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Critério da fixação da remuneração

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Remunerações base

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

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

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

4 — Sem prejuízo do previsto no n.º 2 desta cláusula, o aumento mínimo para o ano 2005 não pode ser inferior a € 14,50, valor não sujeito a arredondamento.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 6,10 por cada dia de trabalho prestado em cada mês.

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

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Objectos partidos

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade e sua atribuição

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — Contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

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

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

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

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

5 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação pela entidade empregadora no prazo fixado pelo número anterior, o trabalhador remetê-la-á, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil,

subsequente ao fim desse prazo, à Inspeção-Geral do Trabalho, a qual notificará em conformidade o destinatário.

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com justa causa**

1 — Qualquer das partes, ocorrendo justa causa, poderá 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.<sup>a</sup>

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

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

- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;
- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- 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;
- Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- 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;
- Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Meio de verificar a justa causa**

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

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Providência cautelar da suspensão do despedimento

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

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

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

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

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

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

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Efeitos da ilicitude

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

- a) No pagamento da importância correspondente ao valor da retribuição que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
- b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo se até à sentença este tiver exercido o direito de opção previsto no n.º 3, por sua iniciativa ou a pedido da entidade patronal.

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

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

3 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a

um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

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

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

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Justa causa

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

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

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

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

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

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### Indemnização devida ao trabalhador

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando 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.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

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

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

2 — Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis, sem que a entidade patronal tenha recebido comunicação do motivo da ausência. Não contam como dias úteis sábados, domingos, 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 — Abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade patronal de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

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

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Regalias sociais**

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Complemento de reforma

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

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — O pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do

n.º 1 da cláusula 98.<sup>a</sup>, ressalvado o disposto no n.º 6 dessa cláusula, nos seguintes casos:

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

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

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

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

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

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e amamentação

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e 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 um ano.

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de trabalho nocturno**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:  
1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

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.<sup>a</sup>

##### **Protecção de despedimento**

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

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

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Serviço militar**

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

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

### **CAPÍTULO X**

#### **Refeições e deslocações**

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Refeições**

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

2 — O clube reembolsará os trabalhadores, que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de € 23. Este valor será, porém, de € 7 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 € 4,50 para pagamento do pequeno-almoço, sempre que esteja deslocado em serviço e na sequência da pernoita por conta da entidade patronal, sem arredondamento.

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Alojamento e deslocação no continente**

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

A um subsídio de deslocação no montante de € 13 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;

À dormida, contra factura, desde que o clube não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

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

1 — Consideram-se nesta situação todos os trabalhadores que se encontram no 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 € 27,50 diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arrendamento;
- b) À dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar) contra apresentação de factura ou pagos directamente pelo clube.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Ocorrência durante as deslocações**

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### **Actividade sindical**

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical**

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

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

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião dos trabalhadores**

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

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



## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

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

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

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

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

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

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com 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 no 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 deter-

minadas modalidades desportivas: com a orientação do técnico, organiza e ensina as regras e técnicas de natação e de jogos, nomeadamente, voleibol, andebol e basquetebol. Pode ocupar-se de uma determinada modalidade desportiva e ser designado em conformidade. Pode exercer a sua função em tempo parcial.

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

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

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

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

*Arquivista de informática.* — Classifica, cataloga, arquiva e mantém actualizados suportes de informática; classifica e cataloga suportes (cartões, fitas, discos, cassetes), programas, *dossiers* de análise e outros de acordo

com o conteúdo, finalidade do programa e data; prepara índices de referências; arquiva os suportes de acordo com a referência atribuída; fornece os suportes de informática necessários à exploração; elabora registos de entrada e saída destes; verifica o seu estado de conservação depois de devolvidos.

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

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

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

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

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

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

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

*Contabilista/técnico de contas.* — Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade do clube, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legis-

lação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e à elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

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

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

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

*Director-geral, director executivo, director de serviços, director desportivo.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e 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.* — Apoia activamente a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais e instalações e capitais.

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

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

*Director de relações públicas.* — É o director de serviços que estuda, organiza, dirige tecnicamente e coordena, nos limites dos poderes de que está investido e em interacção com a direcção do clube/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.* — Apoia activamente o presidente ou a direcção, estudando, preparando e propondo as superiores orientações a seguir pelo clube, SAD ou Liga, seguindo posteriormente os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando do cumprimento das normas e regulamentos em vigor. Se mandatado, organiza, coordena e dirige superiormente a actividade dos serviços, enquadrando e planeando a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamentos, materiais e instalações e capitais.

*Documentalista.* — Organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores do clube; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros elementos pelos diversos sectores do clube; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou o registo de entrada e saída de documentação.

*Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª e estagiário.* — 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 escriturário de 1.ª pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

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

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

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

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

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

*Operador de computador de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e estagiário.* — Acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a exercer; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando diapositivos 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.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e estagiário.* — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

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

*Operador de telex em línguas estrangeiras e na língua portuguesa.* — Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

*Planeador de informática de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> e estagiário.* — Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros materiais necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos meios. Pode determinar as associações de programas 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.* — Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

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

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

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

*Secretário técnico.* — Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores

hierárquicos e dos directores a que estiver adstrito, todos os assuntos técnicos administrativos inerentes aos departamentos do clube ou SAD em que esteja integrado, nomeadamente, prestando apoio aos respectivos treinadores, demais técnicos e atletas, organizando, se necessário, os jogos e espectáculos desportivos promovidos nesse clube.

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

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

*Técnico de «marketing» e publicidade.* — Actua nas diversas áreas de *marketing*, desenvolvendo acções e estratégias delineadas pela direcção, com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

*Técnico comercial.* — É o trabalhador, possuidor do curso técnico-profissional ou com o 12.º 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.* — 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

### Cobradoros

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

## Grupo IV

### Trabalhadores auxiliares

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

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

*Guarda de 1.ª e 2.ª* — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações da secretaria e ou das instalações gerais do clube e de outros valores que lhe estejam confiados, registando, na ausência do porteiro, as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

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

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

## Grupo V

Serviço de apoio, produção e outros

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entradas e saídas do mais variado material; executa e verifica os respectivos documentos; colabora e responsabiliza-se pela conservação e arrumação dos materiais e produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos serviços utilizados; satisfaz os pedidos de requisição dos utentes ou clientes; procede à elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Grupo VI

##### Sector do bingo

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

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

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

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

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

*Porteiro.* — É o responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exhibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

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

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

sições 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	Euros
I	Director desportivo .....	1 214
	Director executivo .....	
	Director financeiro .....	
	Director-geral .....	
	Secretário-geral .....	
	Assessor de presidente ou de direcção .....	
II	Analista de informática .....	959
	Contabilista/técnico de contas .....	
	Director de serviços/director de relações públicas/director comercial .....	
	Secretário-geral-adjunto .....	
	Secretário permanente .....	
II-A	Chefe de departamento .....	936
	Chefe de serviço de instalações e obras .....	
	Inspector administrativo .....	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
III	Chefe de sala .....	929
IV	Chefe de divisão .....	827
	Chefe de escritório/tesoureiro .....	
	Chefe de serviços .....	
	Inspector administrativo .....	
	Programador de informática .....	
	Secretário administrativo .....	
	Secretário de direcção .....	
	Secretário desportivo/secretário técnico .....	
	Técnico de marketing e publicidade/técnico de relações públicas .....	
V	Técnico desportivo .....	723
	Analista de funções .....	
	Chefe de secção .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
VI	Guarda-livros .....	709
	Chefe de equipa/supervisor .....	
	Chefe de sector .....	
	Monitor desportivo (nível III) .....	
	Subchefe de secção .....	
VII	Técnico de instalações eléctricas .....	696
	Adjunto de chefe de sala do bingo .....	
	Caixeiro principal .....	
	Escrutário principal .....	
	Monitor desportivo (nível IV) .....	
	Planeador de informática de 1. <sup>a</sup> .....	
	Subchefe de secção .....	
VIII	Técnico administrativo do bingo .....	668
	Tradutor .....	
IX	Coordenador 1. <sup>a</sup> .....	588
	Electricista de 1. <sup>a</sup> .....	
	Encarregado de refeitório .....	
	Fiel de armazém .....	
	Fogoeiro .....	
	Motorista .....	
X	Primeiro-caixeiro .....	585
	Primeiro-escriturário .....	
	Arquivista de informática .....	
	Caixa .....	
	Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras .....	
	Operador de computador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> .....	
	Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> .....	
	Recepcionista .....	
	Vendedor de publicidade .....	
XI	Adjunto de chefe de bar .....	559
	Chefe de mesa .....	
XII	Segundo-caixeiro .....	527
	Segundo-escriturário .....	
	Adjunto de chefe de mesa bingo .....	
	Caixa fixo de bingo .....	
	Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....	
	Controlador informática de 1. <sup>a</sup> .....	
	Cozinheiro especializado .....	
	Estagiário (planeador informático) .....	
	Estenodactilógrafo da língua portuguesa .....	
	Operador de computador de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> .....	
	Operador de telex em língua estrangeira .....	
	Telefonista-recepcionista .....	



Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
XIII	Chefe de serviços auxiliares ..... Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Coordenador de 2. <sup>a</sup> ..... Electricista de 2. <sup>a</sup> ..... Encadernador .....	522
XIV	Terceiro-escriturário ..... Terceiro-caixeiro ..... Cobrador de 2. <sup>a</sup> ..... Chefe de trabalhadores auxiliares ..... Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> ..... Cozinheiro ..... Estagiário (operador de computador) ..... Estagiário (operador de máquinas auxiliares) ... Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> ..... Operador de telex em língua portuguesa ..... Trabalhador dos serviços externos .....	488
XV	Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Costureiro especializado ..... Empregado de armazém ..... Jardineiro ..... Pedreiro ..... Picheleiro de 1. <sup>a</sup> ..... Pintor de 1. <sup>a</sup> ..... Sapateiro ..... Serralheiro da construção civil ..... Serralheiro de 1. <sup>a</sup> ..... Trolha de 1. <sup>a</sup> .....	476
XVI	Contínuo de 1. <sup>a</sup> ..... Dactilográfico do 2. <sup>o</sup> ano ..... Estagiário (cont. informática) ..... Estagiário (cont.) ..... Estagiário (operador de registo de dados) .... Estagiário (recepcionista) ..... Estagiário do 2. <sup>o</sup> ano (escriturário) ..... Guarda de 1. <sup>a</sup> ..... Mecânico de artigos desportivos ..... Porteiro de 1. <sup>a</sup> ..... Roupeiro ..... Trabalhador de serviços externos — 1. <sup>o</sup> ano ...	458
XVII	Ajudante de cozinheiro ..... Ajudante de fogueiro .....	451
XVIII	Caixa auxiliar volante bingo ..... Contínuo bingo ..... Contínuo de 2. <sup>a</sup> ..... Controlador de entradas ..... Dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> ..... Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> ..... Estagiário do 1. <sup>o</sup> ano (esc.) ..... Guarda de 2. <sup>a</sup> ..... Porteiro bingo ..... Porteiro de 2. <sup>a</sup> .....	443
XIX	Ajudante de electricista ..... Empregado de copa/empregado de copa bingo Costureiro ..... Operador de máquinas de lavandaria ..... Pedreiro de 2. <sup>a</sup> ..... Trabalhador de limpeza ..... Trolha de 2. <sup>a</sup> .....	433
XX	Ajudante de jardineiro ..... Ajudante de sapateiro ..... Auxiliar de manutenção ..... Servente de cozinha .....	421

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Euros
XXI	Caixa volante do 1. <sup>o</sup> ano bingo ..... Contínuo do 1. <sup>o</sup> ano ..... Controlador de entradas do 1. <sup>o</sup> ano bingo ..... Porteiro do 1. <sup>o</sup> ano bingo .....	408
XXII	Paquete de 17 anos .....	341
XXIII	Paquete de 16 anos .....	339
XXIV	Aprendiz .....	331

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões em níveis de classificação

##### 1 — Quadros superiores:

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

##### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

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

##### 3 — Profissionais altamente qualificados:

##### 3.1 — Administrativos e outros:

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

##### 4 — Profissionais qualificados:

##### 4.1 — Administrativos:

Assistente administrativo principal;  
Assistente administrativo;  
Caixa;  
Chefe de equipa/supervisor;  
Chefe de secção/subchefe de secção;

Controlador de informática;  
Guarda-livros;  
Monitor desportivo;  
Operador de computador;  
Técnico administrativo do bingo;  
Técnico de instalações eléctricas.

5 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

5.1 — Administrativos e outros:

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

6 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

6.1 — Administrativos e outros:

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

Porto, 17 de Novembro de 2005.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

*Valentim dos Santos Loureiro*, presidente da Liga.  
*Francisco Cunha Leal Carmo*, director executivo.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.  
*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos, Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Henrique Pereira Pinheiro de Castro*, vice-presidente da direcção, mandatário.

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

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.  
*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Manuel Domingos Pinto Vieira*, mandatário.  
*Jorge Manuel Silva Pinto*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços:

*António Fernando Vieira Pinheiro*, mandatário.

**Declaração**

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

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (\*);

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;  
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;

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

23 de Novembro de 2005. — (*Assinatura ilegível.*)

**Declaração**

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
STTRUC — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;  
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 15 de Novembro de 2005. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

**Declaração**

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;  
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 16 de Setembro de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

## **Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços representa os sindicatos seus filiados:

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

Lisboa, 14 de Novembro de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 10 de Janeiro de 2006, a fl. 117 do livro n.º 10, com o n.º 05/06, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a ADP — Adubos de Portugal, S. A., e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras.**

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

#### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga a empresa ADP — Adubos de Portugal, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de adubos, e os trabalhadores ao seu serviço filiados na organização sindical outorgante.

2 — O presente AE abrange um empregador e 500 trabalhadores.

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 a 7 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

## **Cláusula 34.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup>-A**

### **Trabalho por turnos**

Os n.ºs 6 e 2, respectivamente, são suspensos nos termos do artigo 16.º do regulamento de trabalho por turnos de 23 de Outubro de 2003.

## **CAPÍTULO VII**

### **Deslocações em serviço**

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Pequenas deslocações**

1 e 2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

3 — Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em € 2,59 e € 11,70, sendo revistos anualmente simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Grandes deslocações no continente**

1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

- a) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- b) A um subsídio diário de deslocação de € 4,82;
- c) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- d) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- e) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de € 11,18.

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Grandes deslocações ao estrangeiro**

1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

- a) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- b) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- c) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de € 16,62.

2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

#### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

##### **Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de € 64 033,48 contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Regime especial de deslocações**1 a 5 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)***CAPÍTULO VIII****Suspensão da prestação do trabalho**Cláusula 68.<sup>a</sup>**Férias — Período e época de férias**1 a 12 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)***CAPÍTULO IX****Retribuição de trabalho**Cláusula 89.<sup>a</sup>**Subsídio de turno**

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de € 735 (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

- Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 32 % (€ 235,20 na vigência desta revisão);
- Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 30 % (€ 220,50 na vigência desta revisão);
- Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 28 % (€ 205,80 na vigência desta revisão);
- Em regime de dois turnos com duas folgas variáveis 25 % (€ 183,75 na vigência desta revisão);
- Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 22,5 % (€ 165,38 na vigência desta revisão);
- Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 20,5 % (€ 150,68 na vigência desta revisão).

2 a 8 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*Cláusula 93.<sup>a</sup>**Abono para falhas**1 a 3 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)***CAPÍTULO X****Regalias sociais**Cláusula 99.<sup>a</sup>**Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de € 235,98.

Cláusula 100.<sup>a</sup>**Refeitório e subsídio de alimentação**1 a 7 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*

8 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 é fixado em € 10,10 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com as das tabelas salariais.

**CAPÍTULO XII**Cláusula 106.<sup>a</sup>**Diuturnidades de antiguidade**

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixada em € 12,50 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 a 4 — *(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)*Cláusula 107.<sup>a</sup>**Prevenção às fábricas***(Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.)***ANEXO****Tabelas de remunerações**

Aumento de 2,60 % sobre o valor da tabela salarial horizontal presentemente em vigor, com arredondamento ao euro superior.

Garantia de um aumento mínimo de € 35.

**Tabela de progressão horizontal 2005**

(Em euros)

Escalão/nível	A	B	C	D	E	F	G
1 .....	2 040	2 147	2 259	2 377	2 470	2 582	2 691
2 .....	1 769	1 862	1 956	2 048	2 147	2 234	2 327
3 .....	1 582	1 664	1 751	1 862	1 918	1 999	2 080
4 .....	1 387	1 460	1 534	1 608	1 664	1 751	1 825
5 .....	1 221	1 281	1 348	1 410	1 460	1 541	1 603
6 .....	1 004	1 050	1 107	1 153	1 193	1 246	1 294
7 .....	919	957	1 000	1 050	1 084	1 124	1 170
8 .....	865	900	926	957	1 000	1 050	1 090
9 .....	840	874	900	926	957	1 000	1 050
10 .....	777	807	828	874	900	926	957
11 .....	751	771	792	807	828	874	900
12 .....	723	751	777	792	807	849	874
13 .....	694	720	756	771	792	807	849
14 .....	679	705	720	741	756	792	828
15 .....	665	690	705	718	731	756	782

## Grelha de enquadramento

ESC.	Aux. Esc.	Vend. Armaz.	C. Civil	Desenho	Electricist	Trab. Escritório	Fogueiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. Sup.	Produção	Laborat.	Rodoviár.
1										VI			
2										V			
3										IV			
4										III			
5		P. Téc. Vendas								II			
6						Ch/Esp. Adm. C				I			
7			Encarregado A	Des. Project.	Encarregado A	Ch/Esp. Adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A		Chefia I - A	Anal. Coord. A	
8		Enc. Caixa	Encarregado B		Encarregado B	Ch/Esp. Adm. A	Encarregado B	Encarregado B	Encarregado B		Chefia I - B	Anal. Coord. B	
							Of. Pr. Electrónico A						
9			Of. Princ. A	Des. Princ. A	Ch. Turno A	Sub. Chef. Adm. A	Fog. Princ. A	Of. Pr. Electrónico B			Op. Coord. I	An. Princ. A	
					Of. Princ. A	Escrit. Princ. A		Of. Princ. Inst. A	Of. Princ. A		Op. Principal I		
					Prep. Trab. A			Prep. Trab. A	Prep. Trab. A				
10			Of. Princ. B	Des. Princ. B	Ch. Turno B	Sub. Chef. Adm. B	Fog. Princ. B		Ch. Turno Ferrovi.		Op. Coord. II	An. Princ. B	
					Of. Princ. B	Escrit. Princ. B		Of. Princ. Inst. B	Of. Princ. B		Op. Principal II		
					Prep. Trab. B			Prep. Trab. B	Prep. Trab. B				
11		Caixeiro	Oficial 1º	Desenhador 1º	Oficial 1º	1º. Escriturário	Foguetiro 1º	Oficial 1º	Oficial 1º		Operador 1º	Analista 1º	
									Fiel Armazém				
									Maq. Locomotiva				
12		Conferente	Oficial 2º	Desenhador 2º	Oficial 2º	2º. Escriturário	Foguetiro 2º	Oficial 2º	Oficial 2º		Operador 2º	Analista 2º	Motorista
13		Op. Carg./Desc.	Oficial 3º	Desenhador 3º	Oficial 3º	3º. Escriturário	Foguetiro 3º	Oficial 3º	Oficial 3º		Operador 3º	Analista 3º	
									Entreg. Ferrament.				
									Lubrificador				
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Aj. Foguetiro	Praticante	Praticante		Praticante		
15		Servente	Servente										

Alverca, 30 de Julho de 2005.

Pela ADP — Adubos de Portugal, S. A:

*João Paulo Lagos do Amaral Cabral*, administrador.  
*Luís Filipe Conceição Pereira*, administrador.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

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

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

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

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN:

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

Pelo SOTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 20 de Julho de 2005. — Pelo Secretariado:  
*Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

### Declaração

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

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, e Cortiças do Sul;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;  
 Sindicato da Construção Civil da Horta;  
 Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
 SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 6 de Julho de 2005. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### 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.

(\*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

7 de Julho de 2005. — (*Assinatura ilegível.*)

#### Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;  
 Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 6 de Julho de 2005. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

#### Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;  
 TUL — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa;  
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;  
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;  
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 12 de Janeiro de 2006, a fl. 117 do livro n.º 10, com o n.º 6/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — apoio e manutenção) — 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 2005:

1 — Quadros superiores:

Analista principal;  
Profissionais de engenharia (graus I, II, III, IV, V e VI);  
Técnico de serviço social.

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

Caixeiro-encarregado;  
Chefe de cozinha;  
Chefe de movimento;  
Encarregado (electricistas);  
Encarregado (metalúrgicos);  
Encarregado (trabalhadores da construção civil);  
Encarregado de armazém;  
Encarregado de refeitório.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Inspector de vendas;  
Vendedor especializado.

4.2 — Produção:

Analista físico-químico;  
Preparador de trabalho.

5 — Profissionais qualificados:

5.2 — Comércio:

Caixa de balcão;  
Caixeiro;  
Caixeiro-viajante ou de praça;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas.

5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;  
Bate-chapas;  
Canalizador;  
Carpinteiro de limpos;  
Carpinteiro de toco ou cofragem;  
Mecânico de automóveis;  
Oficial;  
Pedreiro;  
Pintor (construção civil);  
Pintor (metalúrgico);  
Preparador;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Torneiro mecânico.

5.4 — Outros:

Cozinheiro;  
Dispenseiro;  
Fiel de armazém (trabalhadores de comércio e armazém);

Fiel de armazém metalúrgico;  
Motorista (pesados ou ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;  
Ajudante de fiel de armazém metalúrgico;  
Caixeiro-ajudante;  
Conferente;  
Embalador;  
Empregado de balcão;  
Empregado de refeitório ou cantina;  
Encarregado de cargas e descargas;  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;  
Lavador;  
Operador de empilhador;  
Repositor.

6.2 — Produção:

Ajudante (electricista);  
Lubrificador (metalúrgicos);  
Lubrificador (trabalhadores rodoviários);  
Pré-oficial.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Servente de viaturas de carga;  
Servente ou auxiliar de armazém.

7.2 — Produção:

Servente (metalúrgicos);  
Servente (trabalhadores da construção civil).

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz (electricistas);  
Aprendiz (metalúrgicos);  
Aprendiz (trabalhadores da construção civil);  
Aprendiz (trabalhadores de hotelaria);  
Praticante (metalúrgicos);  
Praticante (trabalhadores de comércio e armazém);  
Praticante de armazém.

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

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros.

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

Chefe de vendas;  
Encarregado geral de armazém.

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

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa (electricistas);  
Chefe de equipa (metalúrgicos).

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

#### I — ESTATUTOS

##### **Sind. Nacional dos Profissionais da Ind. e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis — SINPICVAT — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária efectuada em 28 de Dezembro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 2005.

##### Artigo 17.º

(*Mantém-se.*)

##### Artigo 17.º-A

##### **Direito de tendência**

1 — O Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis — SINPICVAT reconhece a existência no seu seio de diversas correntes político-ideológicas.

2 — As diversas correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis.

3 — As diversas correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes do SINPICVAT subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

##### Artigo 26.º

1 — (*Mantém-se.*)

2 — a) (*Mantém-se.*)

b) (*Excluída.*)

b) [*Mantém o texto da actual alínea c).*]

3 e seguintes — (*Mantém-se.*)



## Artigo 35.º

- a) *(Mantém-se.)*
- b) *(Mantém-se.)*
- c) *(Mantém-se.)*
- d) *(Excluída.)*

## Artigo 63.º

- 1 — *(Mantém-se.)*
- 2 — *(Mantém-se.)*
- 3 — *(Mantém-se.)*
- 4 — *(Mantém-se.)*
- 5 — *(Mantém-se.)*
- 6 — *(Mantém-se.)*
- 7 — *(Excluído.)*

Registados em 5 de Janeiro de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 3/2006, a fl. 82 do livro n.º 2.

## **Sind. Nacional das Polícias Municipais — SNPM Constituição**

Aprovados em assembleia geral constituinte de 15 de Novembro de 2005.

## CAPÍTULO I

### **Denominação, âmbito, duração e sede**

#### Artigo 1.º

##### **Denominação e objecto**

1 — O Sindicato Nacional das Polícias Municipais é uma associação sindical dotada de personalidade jurídica e de capacidade de exercício para o cumprimento dos seus fins que visa a promoção e defesa dos interesses sócio-profissionais dos seus associados.

2 — O Sindicato Nacional das Polícias Municipais é abreviadamente designado pela sigla SNPM.

3 — O SNPM é uma associação sindical constituída por pessoal da carreira de agente e da carreira de técnico superior dos serviços de polícia municipal.

#### Artigo 2.º

##### **Âmbito, duração e sede**

O SNPM exerce a sua actividade em todo o território nacional, por tempo indeterminado, e tem sede em Vila Nova de Gaia.

## CAPÍTULO II

### **Princípios e objectivos**

#### Artigo 3.º

##### **Princípios**

O SNPM é representativo, democrático, autónomo, independente da Administração Pública, dos partidos políticos e confissões religiosas, e rege-se pelo total respeito pela liberdade de adesão, de participação e expressão dos seus associados.

#### Artigo 4.º

##### **Objectivos**

Tendo sempre como orientação a dignificação dos serviços de polícia municipal, através da melhoria do serviço a prestar, da promoção e da defesa dos interesses colectivos e individuais dos seus membros, o SNPM tem como fins:

- a) Representar e defender os interesses sócio-profissionais dos associados;
- b) Negociar com a hierarquia e com os órgãos do poder tutelar as matérias de interesse para os associados, apresentando para esse efeito às entidades e órgãos competentes projectos, iniciativas e sugestões;
- c) Promover as acções necessárias de forma a levar a bom termo as reivindicações e aspirações dos associados;
- d) Participar na elaboração de diplomas legais que se refiram ao estatuto do pessoal dos serviços de polícia municipal, assim como relativamente ao funcionamento e organização destes serviços;
- e) Estabelecer relações com outros organismos nacionais e ou internacionais que sigam objectivos análogos;
- f) Garantir o direito de participação junto dos competentes órgãos da hierarquia e da tutela, nos termos da lei;
- g) Pugnar para que sejam criados os meios indispensáveis ao melhor desempenho das funções dos associados, no respeito dos princípios estabelecidos nos presentes estatutos;
- h) Garantir apoio jurídico aos associados, nos termos do regulamento de assistência jurídica a elaborar.

## CAPÍTULO III

### **Dos associados**

#### Artigo 5.º

##### **Admissão**

1 — Têm direito a ser admitidos no SNPM como associados todo o pessoal da carreira de agente e da carreira de técnico superior dos serviços de polícia municipal que se identifique com os princípios e objectivos da associação e não sejam sócios de qualquer outra congénere.

2 — A inscrição de associados é feita pelas delegações locais e homologada pela direcção.

3 — É também admitida a inscrição como provisória, através de meio informático adequado.

#### Artigo 6.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleitos para os órgãos do SNPM, bem como destituídos, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- b) Participar nas actividades do SNPM em todas as deliberações que pessoal ou directamente lhes digam respeito;
- c) Requerer, apresentar, discutir e votar as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar de quaisquer serviços que o SNPM venha a implementar e a prestar aos seus associados;
- e) Ser informados regularmente das actividades desenvolvidas pelo SNPM;
- f) Recorrer para a assembleia geral das deliberações dos demais órgãos da associação;
- g) Ter acesso às instalações do SNPM;
- h) Examinar, na respectiva sede, as contas e os livros dos órgãos da associação, desde que o requeiram, por escrito, com 15 dias de antecedência e fundamentem o fim visado;
- i) Retirar-se em qualquer altura da associação, mediante comunicação obrigatória, por escrito, à respectiva direcção, sem a qual continuará na obrigação de pagar a quotização em vigor;
- j) Ser titular de cartão de associado.

#### Artigo 7.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Colaborar com o SNPM na realização dos seus objectivos, participando nas actividades do mesmo;
- b) Desempenhar, a título gratuito, os cargos associativos para que forem eleitos;
- c) Respeitar e cumprir os estatutos e regulamentos do SNPM, bem como as deliberações dos seus órgãos;
- d) Comunicar aos órgãos competentes, no prazo de 30 dias, a mudança de local de exercício de funções ou residência, sempre que tal se verifique;
- e) Comunicar, por escrito, à direcção, no prazo máximo de 30 dias, a cessação da condição de sócio, ficando obrigado a devolver, no mesmo acto, o respectivo cartão;
- f) Abster-se de qualquer actividade ou posição pública que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pelos órgãos competentes da associação;
- g) Manifestar solidariedade, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;
- h) Contribuir para o fortalecimento da acção associativa, difundindo as ideias e objectivos, e divulgar toda a informação do SNPM;

- i) Manter as quotas regularizadas, bem como autorizar o seu desconto directo no vencimento enquanto se mantiver no activo.

#### Artigo 8.º

##### Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado:

- a) Os que solicitem o cancelamento da sua inscrição, por escrito, nos termos da alínea e) do artigo 7.º;
- b) Aqueles a quem seja aplicada a pena disciplinar de expulsão;
- c) Os que revelem conduta contrária aos princípios do SNPM;
- d) Os que percam o vínculo ao serviço de polícia municipal;
- e) Os que, sem motivo justificativo, deixem de pagar as quotas, para além de três meses consecutivos ou seis meses interpolados se, depois de avisados por carta registada, não efectuarem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da data de recepção do aviso.

#### Artigo 9.º

##### Readmissão de associados

1 — Os elementos que perderam a condição de associado podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser dirigido à direcção e apreciado e votado favoravelmente em assembleia geral.

2 — No caso de o associado ter perdido essa qualidade em virtude do preceituado na alínea e) do artigo 8.º, a sua readmissão fica condicionada ao pagamento das quotas devidas até ao seu afastamento.

#### Artigo 10.º

##### Quotização

A quota mensal de cada associado no activo será de 1 % da remuneração base mensal ilíquida, arredondada à décima superior.

#### Artigo 11.º

##### Não reversão das contribuições

Os associados que perderem essa qualidade não têm qualquer direito a serem reembolsados das contribuições por si pagas até àquela data.

### CAPÍTULO IV

#### Regime disciplinar

#### Artigo 12.º

##### Responsabilidade disciplinar

Os associados podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

- a) Infrinjam os presentes estatutos;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, de acordo com os estatutos;

- c) Praticuem actos lesivos dos direitos e interesses do SNPM;
- d) Abandonem injustificadamente o exercício das funções para que foram eleitos.

### Artigo 13.º

#### Sanções

1 — Aos associados que em consequência das infracções referidas no artigo anterior dêem motivo a procedimento disciplinar podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão temporária de direitos até 180 dias;
- c) Expulsão.

2 — A repreensão escrita será aplicada aos associados que não cumpram os deveres estatutários, desde que não resulte desprestígio para o SNPM.

3 — A suspensão temporária até 180 dias será aplicada aos associados que não cumpram os deveres estatutários e pratiquem actos lesivos dos interesses do SNPM, que possam afectar o seu prestígio e funcionamento.

4 — A expulsão será aplicada:

- a) Aos associados que se filiem noutra associação análoga sem que previamente anulem a sua inscrição no SNPM ou reincidam na prática de infracções pelas quais hajam sido punidos anteriormente;
- b) Aos associados que mantenham o não pagamento da quota para além de três meses consecutivos ou seis meses interpolados depois de devidamente avisados para o efeito.

### Artigo 14.º

#### Processo

1 — As infracções disciplinares serão obrigatoriamente objecto de processo disciplinar, o qual deve ser precedido de uma fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias úteis, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao associado de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito, em duplicado, e entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, não sendo possível a entrega pessoal, ser-lhe-á enviada por meio de carta registada com aviso de recepção.

### Artigo 15.º

#### Direito de defesa

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao acusado seja dada a possibilidade de apresentar a defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias úteis a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.

2 — A decisão, quando for da competência da direcção, será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis a contar da apresentação da defesa, ou na primeira assembleia geral reunida para o efeito, quando a competência a esta couber.

### Artigo 16.º

#### Competência disciplinar

1 — A aplicação das penas disciplinares de repreensão escrita ou de suspensão é da competência da direcção, delas cabendo recurso para a assembleia geral.

2 — O recurso deverá ser interposto no prazo de 30 dias úteis após a notificação da pena disciplinar.

3 — A aplicação da pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, por proposta da direcção, excepto relativamente à sanção prevista na alínea b) do n.º 4 do artigo 13.º, caso em que a competência é da direcção.

## CAPÍTULO V

### Organização

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

### Artigo 17.º

#### Estrutura

1 — O SNPM tem órgãos associativos a nível nacional e delegações locais.

2 — As delegações funcionarão nos serviços de polícia municipal.

### Artigo 18.º

#### Órgãos

1 — Os órgãos do SNPM a nível nacional são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal e disciplinar.

2 — A nível local, as delegações nos serviços de polícia municipal.

### Artigo 19.º

#### Duração de mandatos

O mandato dos membros eleitos para os órgãos do SNPM é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

### Artigo 20.º

#### Gratuidade dos cargos

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito, excepto os casos em que haja requisição nos termos da lei.

2 — Os membros dos órgãos associativos serão reembolsados das despesas que resultem directa e exclusivamente da sua actividade, de acordo com o orçamento e plano de actividades aprovados em assembleia geral.

#### Artigo 21.º

##### Preenchimento de vagas

1 — No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efectivos de um órgão, o seu preenchimento será feito pelos suplentes.

2 — Quando chamados à efectividade, o mandato dos membros suplentes coincide com o dos membros substituídos.

#### Artigo 22.º

##### Renúncia e abandono de funções

1 — Considera-se renúncia o pedido expresso e escrito dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral de um membro de um órgão eleito que não pretenda continuar a desempenhar funções.

2 — Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos de um órgão faltarem, sem justificação, a três reuniões consecutivas do órgão a que pertencem.

3 — A declaração de abandono de funções compete ao órgão a que pertence o membro, cabendo recurso para a mesa da assembleia geral no prazo de 30 dias úteis.

#### Artigo 23.º

##### Funcionamento dos órgãos

1 — Cada órgão do SNPM deverá aprovar o seu próprio regulamento de funcionamento interno, observando, no entanto, as disposições legais em vigor.

2 — Salvo situações previstas nos estatutos, a reunião de qualquer órgão do SNPM deve ser precedida de convocatória de todos os seus membros, onde conste o dia, a hora, o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

3 — De cada reunião será elaborada acta, que será aprovada na reunião seguinte do respectivo órgão.

### SECÇÃO II

#### Órgãos a nível nacional

##### SUBSECÇÃO I

##### Assembleia geral

#### Artigo 24.º

##### Conteúdo

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SNPM e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos direitos.

#### Artigo 25.º

##### Competência

Competem à assembleia geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais estatutárias de outros órgãos e, em especial:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Eleger e destituir os órgãos da associação, nos termos dos presentes estatutos;
- c) Aprovar alterações aos estatutos;
- d) Deliberar sobre a criação de outras estruturas organizativas do SNPM que se venham a tornar convenientes;
- e) Deliberar sobre a fusão do SNPM ou a adesão a federações ou confederações de associações sindicais;
- f) Deliberar sobre a extinção e dissolução do SNPM e forma de liquidação do seu património;
- g) Apreciar e aprovar o relatório de contas do ano anterior e o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte, a serem apresentados pela direcção com os respectivos pareceres do conselho fiscal e disciplinar;
- h) Deliberar sobre estudos, projectos, iniciativas e sugestões em matérias relevantes para os associados, a apresentar pela direcção às entidades e órgãos competentes;
- i) Apreciar e decidir os recursos para si interpostos;
- j) Deliberar sobre a aplicação da pena disciplinar de expulsão proposta pela direcção;
- k) Deliberar sobre declarações de abandono de funções;
- l) Deliberar sobre as propostas apresentadas pela direcção de pedidos de readmissão de associados;
- m) Deliberar sobre a admissão de associados honorários;
- n) Proceder à alteração da quotização mensal, mediante proposta da direcção.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, no 1.º trimestre de cada ano:

- a) Para apreciar e aprovar o relatório de contas do ano anterior;
- b) Para apreciar e deliberar sobre o orçamento e plano de actividades para o ano seguinte.

2 — A assembleia geral reunirá também, em sessão ordinária, de três em três anos, para eleger e destituir os órgãos do SNPM.

3 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido de 50% dos elementos da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e disciplinar ou pelo menos 10% dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

4 — Os pedidos de convocação da assembleia geral terão de ser fundamentados e dirigidos por escrito ao respectivo presidente da mesa, deles devendo necessariamente constar uma proposta de trabalho.

## Artigo 27.º

### Convocações e deliberações

1 — A assembleia geral é convocada com a antecedência de 30 e 15 dias, consoante se trate de sessão ordinária ou extraordinária.

2 — Excepcionalmente, se ocorrer alguma situação imprevista de interesse colectivo, a assembleia geral poderá ser convocada com ampla publicidade, devendo ser publicada a convocatória com a antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede da associação ou, não o havendo, num dos jornais diários de maior tiragem a nível nacional.

3 — No aviso convocatório deverão constar o dia, a hora, o local e a respectiva ordem de trabalhos.

4 — As matérias estranhas à ordem de trabalhos poderão ser admitidas, desde que haja votação favorável de todos os associados presentes.

5 — São anuláveis as deliberações tomadas sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos.

## Artigo 28.º

### Funcionamento e quórum

1 — As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de sócios.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos associados presentes na assembleia, que funcionará em segunda convocatória meia hora após o início dos trabalhos.

## Artigo 29.º

### Mesa da assembleia geral

1 — As reuniões da assembleia geral serão orientadas pela mesa composta por três elementos efectivos e dois suplentes, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — A mesa é eleita em lista conjunta com a direcção e o conselho fiscal e disciplinar.

3 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente e, nas faltas deste, pelo secretário.

4 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, conforme o regulamento;
- b) Dirigir as reuniões da assembleia geral;
- c) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos nacionais;
- d) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Rubricar os livros das suas actas e redigir e assinar as actas das reuniões a que presidir;
- f) Exercer as atribuições que lhe forem cometidas pelos regulamentos da assembleia geral;

- g) Assumir as funções da direcção no caso de demissão desta, até nova eleição;
- h) Informar os associados das deliberações do órgão a que preside.

## SUBSECÇÃO II

### Direcção

## Artigo 30.º

### Constituição

1 — A direcção é constituída por sete elementos efectivos e três suplentes.

2 — São membros efectivos o presidente, o vice-presidente, um tesoureiro e quatro secretários.

3 — A direcção é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal e disciplinar.

## Artigo 31.º

### Competência

Compete à direcção a condução e coordenação da actividade do SNPM em conformidade com os estatutos e com as deliberações dos seus órgãos e, em especial:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Representar os associados junto das estruturas hierárquicas, órgãos de soberania e outras instituições nacionais e estrangeiras;
- c) Representar o SNPM em juízo e fora dele;
- d) Elaborar e apresentar anualmente, com a devida antecedência, ao conselho fiscal e disciplinar o relatório de actividades e contas do ano findo, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, remetendo-os em seguida e dentro dos prazos legais à assembleia geral para apreciação e aprovação;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do SNPM;
- f) Aprovar as linhas de acção e actuação do SNPM e diligenciar pela sua execução;
- g) Deliberar sobre a inscrição de associados;
- h) Propor à assembleia geral a readmissão dos associados que o requeiram;
- i) Propor à assembleia geral a quotização mensal a estabelecer;
- j) Participar ao conselho fiscal e disciplinar as infracções cometidas pelos associados que violem as normas estatutárias ou regulamentares;
- k) Escriturar devidamente todas as receitas e despesas;
- l) Requerer a convocação da assembleia geral, sempre que tal se justifique;
- m) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pelos órgãos do SNPM;
- n) Contratar, sempre que julgado necessário, assessores para efeitos de coadjuvação no tratamento de assuntos específicos;
- o) Estabelecer as normas para apoio jurídico aos associados;
- p) Exercer o poder disciplinar em conformidade com os presentes estatutos.

## Artigo 32.º

### Reuniões

1 — A direcção reunirá:

- a) Trimestralmente e sempre que a maioria dos seus membros o julgar conveniente;
- b) A solicitação da assembleia geral ou do conselho fiscal e disciplinar.

2 — Os pedidos para reunião da direcção deverão ser dirigidos ao presidente desta e neles deverão constar os assuntos a tratar.

## Artigo 33.º

### Assumpção de responsabilidades

1 — Para que o SNPM fique obrigado é necessário que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção, sendo obrigatoriamente um deles o tesoureiro, quando estiverem em causa compromissos financeiros ou realização de despesas.

2 — Em projectos de regulamentos ou outros preceitos legais, para os quais a Administração entenda ouvir o SNPM e colher desta opinião, deverão os mesmos ser protocolados e assinados por, pelo menos, dois membros da direcção, preferencialmente pelo presidente e por um dos secretários.

3 — A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## SUBSECÇÃO III

### Conselho fiscal e disciplinar

## Artigo 34.º

### Composição

1 — O conselho fiscal e disciplinar é constituído por três elementos efectivos e dois suplentes, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — O conselho fiscal e disciplinar é eleito em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e a direcção.

## Artigo 35.º

### Competência

1 — O conselho fiscal e disciplinar é o órgão jurisdicional do SNPM, a quem compete verificar e fiscalizar as contas, velar pela disciplina e pela legalidade de todos os actos praticados pelos órgãos da associação ou pelos associados e garantir a aplicação rigorosa dos estatutos, da lei geral e dos regulamentos em vigor.

2 — Compete designadamente ao conselho fiscal e disciplinar:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Verificar o relatório de actividades e contas e dar parecer sobre o plano de actividades e o

orçamento a apresentar anualmente pela direcção;

- c) Fiscalizar os actos da direcção e examinar todo o processo administrativo com regular periodicidade;
- d) A instrução dos processos disciplinares ou de inquérito, nos termos dos presentes estatutos, por sua iniciativa ou por solicitação dos órgãos nacionais;
- e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida da associação.

## Artigo 36.º

### Reuniões

1 — O conselho fiscal e disciplinar reunirá:

- a) Sempre que necessário, por convocação do seu presidente;
- b) A solicitação da assembleia geral ou da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Os pedidos de reuniões do conselho fiscal e disciplinar deverão ser dirigidos ao seu presidente e neles deverão constar os assuntos a tratar.

## SECÇÃO III

### Órgãos a nível local

## SUBSECÇÃO I

### Delegações

## Artigo 37.º

### Constituição

1 — Ao nível do local de trabalho, o SNPM é representado pelos delegados sindicais.

2 — Cada delegação é constituída pelos agentes e os técnicos superiores associados, no pleno gozo dos seus direitos associativos, que exercem a sua actividade profissional no respectivo serviço de polícia municipal.

## Artigo 38.º

### Competência

As delegações representam os respectivos associados, competindo-lhes:

- a) Eleger, de entre os associados, os delegados sindicais efectivos e os respectivos suplentes;
- b) Submeter à direcção as propostas e sugestões formuladas pelos associados que representam;
- c) Emitir parecer sobre as questões que lhes forem colocadas pela direcção;
- d) Dinamizar a execução das deliberações dos órgãos nacionais do SNPM;
- e) Assegurar que os associados que representam tenham conhecimento de toda a informação emitida pelo SNPM.

## Artigo 39.º

### Reuniões

As delegações reunirão:

- a) A solicitação da direcção;
- b) A solicitação dos delegados sindicais;
- c) A solicitação de, pelo menos, metade dos associados que representam.

## SUBSECÇÃO II

### Delegados sindicais

## Artigo 40.º

### Definição

1 — Os delegados sindicais são elementos de dinamização e de coordenação da actividade associativa na área da delegação e representantes dos associados junto dos demais órgãos do SNPM, neles participando de acordo com o previsto nestes estatutos.

2 — As delegações com menos de 50 associados terão um delegado sindical efectivo e outro suplente.

3 — As delegações com 50 ou mais associados terão dois delegados sindicais efectivos e dois suplentes.

4 — O mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser reeleitos por mais de uma vez.

## Artigo 41.º

### Competência

Compete em especial aos delegados sindicais:

- a) Coordenar as actividades associativas a nível da delegação;
- b) Representar a delegação e o SNPM, dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos;
- c) Estabelecer e manter contacto permanente entre os associados e os órgãos nacionais do SNPM;
- d) Comunicar aos órgãos dirigentes do SNPM todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços, que afectem ou possam afectar qualquer associado;
- e) Estimular a participação dos associados na actividade associativa, mantendo-os informados do desenvolvimento da mesma;
- f) Incentivar a filiação e dar parecer sobre os pedidos de readmissão de associados da área da respectiva delegação;
- g) Reunir a delegação sempre que julgado conveniente;
- h) Promover a eleição de novos delegados quando o seu mandato cessar;
- i) Nos períodos de ausência ou impedimento, assegurar a sua substituição pelo delegado suplente, informando atempadamente a direcção;
- j) Comunicar à direcção eventuais mudanças de departamento, quer sua, quer dos associados directamente por si representados;
- k) Participar em todas as reuniões associativas para que sejam convocados;
- l) Comunicar à direcção a sua demissão.

## CAPÍTULO VI

### Regime económico e financeiro

## Artigo 42.º

### Património

1 — O património do SNPM é constituído por bens móveis e imóveis e direitos adquiridos por qualquer meio legal, bem como pelo rendimento desses bens, e é insusceptível de divisão ou partilha pelos sócios.

2 — Em caso de extinção, compete à assembleia geral decidir sobre o destino do património do SNPM, de acordo com a lei, ressalvando a última parte do número anterior.

## Artigo 43.º

### Orçamento geral

A previsão das receitas e despesas de cada ano económico será objecto de orçamento geral a elaborar pela direcção e a aprovar pela assembleia geral.

## Artigo 44.º

### Receitas e despesas

1 — Constituem receitas do SNPM:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias provenientes de iniciativas levadas a cabo por associados ou por órgãos do SNPM;
- c) Quaisquer outros fundos que legalmente lhe sejam atribuídos.

2 — As receitas serão aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos da associação.

3 — Os associados poderão ser reembolsados das despesas que efectuarem no desempenho da actividade associativa para que tenham sido eleitos.

4 — As receitas e as despesas são devidamente escrituradas pelo tesoureiro, de acordo com as normas usuais de contabilidade.

## Artigo 45.º

### Gestão e contabilidade

O relatório de actividades e contas do ano findo bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte deverão ser elaborados com a devida antecedência, a fim de poderem ser apreciados e aprovados pelos órgãos competentes e nos termos estatutários.

## CAPÍTULO VII

### Alteração de estatutos

## Artigo 46.º

### Requisitos especiais

1 — As alterações aos estatutos são aprovadas em assembleia geral.

2 — As propostas de alterações a submeter à assembleia geral devem ser distribuídas aos associados com pelo menos 15 dias de antecedência relativamente à data de realização da mesma.

3 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos do SNPM exigem o voto favorável de dois terços do número de associados presentes.

4 — O projecto de alteração deverá ser afixado na sede e delegações locais e assegurada a sua divulgação entre os sócios pelo menos com 15 dias úteis de antecedência em relação à assembleia geral.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Eleições**

#### **Artigo 47.º**

##### **Princípio geral**

A eleição dos membros de qualquer órgão a nível nacional ou local efectua-se sempre por escrutínio secreto.

#### **Artigo 48.º**

##### **Eleição dos órgãos nacionais**

1 — Os órgãos do SNPM a nível nacional são eleitos em assembleia geral, pelo sistema maioritário, em lista completa.

2 — Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração, individual ou colectiva, de aceitação da candidatura.

3 — Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos colectivos.

4 — Considera-se eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos expressos.

5 — Caso à assembleia geral não consiga eleger os órgãos dirigentes do SNPM, designará uma comissão de gestão, preferencialmente constituída pelos membros da direcção em exercício, a quem competirá a gestão dos assuntos correntes da associação, até à data da sua substituição.

6 — Para solucionar o vazio directivo, a assembleia geral poderá optar:

- a) Pela eleição directa, a nível nacional, dos órgãos dirigentes nacionais, a realizar num prazo máximo de dois meses; ou
- b) Pela realização de nova assembleia geral, com fins eleitorais, sem prejuízo da consagração em ordem de trabalhos da discussão de outros assuntos, a realizar num prazo máximo de quatro meses.

7 — Em qualquer dos casos, os aspectos de organização e logística são da responsabilidade da comissão de gestão.

## **CAPÍTULO IX**

### **Regime eleitoral**

#### **Artigo 49.º**

##### **Capacidade**

1 — A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos.

2 — Só poderão candidatar-se às eleições os sócios que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de um mês da data das eleições.

#### **Artigo 50.º**

##### **Organização do processo eleitoral**

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

- a) Marcar a data das eleições com 60 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

#### **Artigo 51.º**

##### **Cadernos eleitorais**

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato e nas delegações locais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

#### **Artigo 52.º**

##### **Candidaturas**

1 — A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.

2 — As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de acção.

3 — A direcção apresentará, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, que poderá retirar se houver outras listas concorrentes.

4 — O presidente da mesa da assembleia geral providenciará, dentro dos oito dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas, pela sua afixação na sede do Sindicato e nas respectivas delegações locais.

#### **Artigo 53.º**

##### **Comissão eleitoral**

1 — A comissão eleitoral é composta por um mínimo de três associados no pleno uso dos seus direitos sindicais, em representação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.



2 — Os candidatos aos corpos gerentes não poderão fazer parte desta comissão, sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3 — A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

#### Artigo 54.º

##### Competência da comissão eleitoral

A comissão eleitoral tem as seguintes competências:

- a) Conferir as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após a sua tomada de posse;
- b) Deliberar, no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas;
- c) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades, para proceder às correcções devidas no prazo de cinco dias a contar da data da comunicação;
- d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação de aceitação definitiva das candidaturas;
- e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;
- f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;
- g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;
- h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral no prazo de quarenta e oito horas;
- i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

#### Artigo 55.º

##### Recurso

1 — Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2 — Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 56.º

##### Campanha eleitoral

1 — O período de campanha eleitoral inicia-se no 15.º dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2 — O SNPM assegurará, com isenção e transparência, o apoio às diferentes listas concorrentes às eleições.

#### Artigo 57.º

##### Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que verificados os seguintes pressupostos:

- a) As listas respectivas sejam dobradas em quatro e remetidas em sobrescrito fechado;
- b) Os sobrescritos sejam acompanhados de carta com a assinatura do sócio, endereço e respectivo número de sócio;
- c) Os sobrescritos e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

## CAPÍTULO X

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 58.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1 — A eleição dos delegados sindicais é feita em reunião das respectivas delegações por voto secreto pelo sistema de maioria simples.

2 — Os candidatos a delegados sindicais podem apresentar-se a sufrágio por iniciativa própria ou por indicação da direcção.

#### Artigo 59.º

##### Cessação de funções

Os delegados sindicais, salvo aqueles que forem substituídos ou exonerados, cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do Sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à realização de novas eleições.

#### Artigo 60.º

##### Comunicação

A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada pelo Sindicato, no prazo de 10 dias, ao serviço onde exerce a sua actividade.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 61.º

##### Regulamentação

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela direcção.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais

#### Artigo 62.º

##### Casos omissos

As dúvidas que surgirem na interpretação destes estatutos e a integração de eventuais lacunas serão resolvidas pela assembleia geral, mediante parecer do conselho

fiscal e disciplinar, dentro do espírito dos estatutos e com observância das normas legais e dos princípios gerais de direito aplicáveis.

Registados em 5 de Janeiro de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 2/2006, a fl. 82 do livro n.º 2.

## **SIREP — Sind. da Ind. e Energia de Portugal Constituição**

Aprovados em assembleia constituinte realizada em 18 de Dezembro de 2005.

### **CAPÍTULO I**

#### **Da denominação, âmbito, princípios e objectivos**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

O SIREP — Sindicato da Indústria e Energia de Portugal representa todos os trabalhadores e pensionistas que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no ou para sector da indústria e energia ou nas empresas dele emergentes e que a ele livremente adiram.

##### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito e duração**

O Sindicato abrange todo o território nacional e durará por tempo indeterminado.

##### **Artigo 3.º**

###### **Sede**

O Sindicato tem sede em Santiago do Cacém e delegações onde a direcção entenda necessário.

##### **Artigo 4.º**

###### **Princípios**

O Sindicato rege-se pelos princípios da organização democrática e da independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.

##### **Artigo 5.º**

###### **Objectivos, competências e fins**

1 — O Sindicato tem por objectivos principais:

- a) Representar e promover os interesses sócio-profissionais dos seus associados;
- b) Promover, organizar e orientar as acções conducentes à satisfação das pretensões e reivindicações dos seus associados;
- c) Apoiar e auxiliar os associados em caso de diferendo ou conflitos decorrentes das relações de

trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;

- d) Promover a análise crítica e a livre discussão das questões sindicais e de trabalho;
- e) Fomentar iniciativas conducentes à valorização social, cultural e sindical dos seus associados, promovendo a sua formação profissional e sindical.

2 — O Sindicato tem competência para:

- a) Negociar convenções colectivas de trabalho e acordos de interesse para os associados;
- b) Fiscalizar e exigir a correcta aplicação da legislação laboral, das convenções colectivas e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho;
- c) Representar os seus associados em conflitos resultantes das relações de trabalho;
- d) Prestar toda a assistência, sindical e jurídica, de que os associados necessitem no âmbito laboral;
- e) Criar órgãos e instituições e promover e apoiar iniciativas tendo em vista a valorização social, cultural, profissional, económica e sindical dos seus associados;
- f) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para a realização dos seus fins sociais e estatutários;
- g) Decretar greve e pôr-lhe fim;
- h) Cobrar as quotizações dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão;
- i) Assegurar o respeito e a prática dos princípios democráticos na vida do Sindicato.

3 — O Sindicato tem por fins promover por todos os meios legítimos ao seu alcance a defesa dos direitos e dos interesses dos seus associados, nomeadamente:

- a) Intervindo em todos os assuntos que afectem os seus associados, defendendo sempre as liberdades individuais e colectivas e a igualdade de oportunidades;
- b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização dos associados, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;
- c) Promovendo a formação profissional e sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;
- d) Pondo gratuitamente ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e do exercício dos seus direitos e deveres sindicais.

### **CAPÍTULO II**

#### **Dos sócios**

##### **Artigo 6.º**

###### **Capacidade**

Podem ser sócios do Sindicato todos os trabalhadores que satisfaçam as condições previstas no artigo 1.º destes estatutos.

## Artigo 7.º

### Condições de admissão

#### 1 — Condições de admissão:

- a) O pedido de admissão será feito directamente ao Sindicato ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua actividade;
- b) O pedido de admissão implica a aceitação expressa dos estatutos.

2 — A direcção poderá recusar a admissibilidade de um candidato, remetendo o respectivo processo à assembleia geral e comunicando por escrito ao candidato a sua decisão.

3 — Os sócios na situação de pré-reforma ou reforma manter-se-ão como sócios de pleno direito.

## Artigo 8.º

### Direitos

#### São direitos dos sócios:

- 1) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais, quando no uso pleno dos seus direitos;
- 2) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos estatutos;
- 3) Apresentar propostas, formular requerimentos e votar na reunião da assembleia geral;
- 4) Recorrer para a assembleia geral, nos termos dos estatutos, dos actos dos demais órgãos sociais;
- 5) Examinar as contas;
- 6) Usufruir de todas as vantagens que resultem da actividade do Sindicato;
- 7) Receber o cartão de sócio e um exemplar do estatuto do Sindicato, após a admissão.

## Artigo 9.º

### Deveres

#### São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2) Participar e manter-se informado das actividades do Sindicato;
- 3) Fortalecer a organização sindical e desenvolver nos locais de trabalho uma actividade militante em defesa dos princípios e objectivos do Sindicato;
- 4) Pagar mensalmente a quota do Sindicato;
- 5) Adquirir o cartão sindical;
- 6) Comunicar ao Sindicato ou ao delegado sindical, no prazo de 15 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, mudança de local de trabalho, de residência, estado civil, etc.;
- 7) Desempenhar condignamente as funções dos cargos para os quais for eleito nos termos destes estatutos.

## Artigo 10.º

### Perda de qualidade

#### Perdem a qualidade de sócio aqueles que:

- 1) Peçam a sua demissão por escrito;
- 2) Deixem de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato;
- 3) Deixem de pagar a quota por um período superior a três meses, excepto nos seguintes casos:
  - a) Quando deixarem de receber vencimentos;
  - b) Quando em situação de cumprimento de serviço militar;
- 4) Sejam expulsos do Sindicato.

## Artigo 11.º

### Readmissão

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios, nas circunstâncias determinadas para a admissão, excepto quando tenham sido expulsos, caso em que só a assembleia geral pode decidir da readmissão.

## CAPÍTULO III

### Dos órgãos sociais

## Artigo 12.º

### Órgãos sociais

Os órgãos sociais são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

## Artigo 13.º

### Duração do mandato

O mandato é válido por quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos para o mesmo ou outro órgão.

### Da assembleia geral

## Artigo 14.º

### Constituição

A assembleia é constituída por todos os sócios no gozo dos seus direitos e é dirigida por um presidente e dois secretários que, pela ordem de colocação na lista, o substituem nas suas faltas e impedimentos.

## Artigo 15.º

### Competência

#### Compete à assembleia geral:

- 1) Definir as normas e traçar os programas de orientação geral da actividade sindical;
- 2) Eleger a sua mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- 3) Apreciar o relatório da actividade e as contas da gerência da direcção;
- 4) Alterar os estatutos;

- 5) Nomear uma comissão administrativa em caso de demissão ou destituição da direcção até ao novo acto eleitoral, não podendo exceder 90 dias;
- 6) Apreciar, em última instância, os recursos da aplicação de sanções disciplinares e da recusa de admissão de sócio;
- 7) Autorizar a direcção a negociar acordos com outros Sindicatos, bem como a filiação do Sindicato em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- 8) Autorizar a direcção a adoptar as medidas e formas de luta necessárias à defesa de interesses sindicais;
- 9) Fixar ou alterar o valor da quotização sindical.

§ único. As deliberações que envolvam a apreciação do mérito ou demérito das pessoas são tomadas por escrutínio secreto.

#### Artigo 16.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, convocada pelo seu presidente.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente, convocada pelo seu presidente, por iniciativa deste, a requerimento da direcção ou de um conjunto de associados não inferior à quinta parte da sua totalidade.

3 — A data, o lugar e a ordem do dia são fixados pelo presidente e comunicados com pelo menos 10 dias de antecedência e amplamente divulgados.

4 — A assembleia geral funciona à hora marcada com a maioria dos sócios e meia hora depois com qualquer número.

5 — A assembleia geral delibera por maioria simples, mas a revisão dos estatutos e a extinção do Sindicato só podem ser decididas por, pelo menos, três quartos dos sócios presentes.

##### Da direcção

#### Artigo 17.º

##### Composição e forma de eleição

1 — A direcção é composta por 11 elementos eleitos em assembleia geral por voto directo e secreto, pelo método de lista maioritária para um mandato de quatro anos.

a) A direcção terá um presidente, um vice-presidente, um secretário e um tesoureiro que serão, pela ordem indicada, os quatro primeiros elementos da lista mais votada.

2 — O presidente da direcção é o presidente do Sindicato.

3 — O vice-presidente substitui o presidente no seu impedimento ou quando mandatado para tal.

4 — O secretário elabora as actas das reuniões, registando todos os assuntos e deliberações tomadas com o máximo de clareza e rigor.

#### Artigo 18.º

##### Competências

São competências da direcção:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir ou rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- c) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato de acordo com os estatutos e as orientações definidas pela assembleia geral;
- d) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março, ao conselho fiscal, o relatório de contas do exercício do ano anterior;
- e) Elaborar e apresentar anualmente, até 30 de Novembro, o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte;
- f) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- h) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral;
- i) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre que estatutariamente se deva pronunciar ou que voluntariamente lhe queira propor;
- j) Fazer a gestão do pessoal de acordo com o direito laboral vigente;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- l) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho, devendo consultar, pelos meios julgados convenientes, os trabalhadores abrangidos;
- m) Criar as comissões de apoio que considere necessárias ao seu trabalho;
- n) Participar nas reuniões da assembleia geral com direito a voto;
- o) Remeter para o conselho fiscal todos os casos da competência daquele órgão;
- p) Dar parecer à assembleia geral acerca da criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou a adesão a outras já existentes;
- q) Declarar a greve e pôr-lhe fim, nos termos dos estatutos.

#### Artigo 19.º

##### Funcionamento

1 — A direcção reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês; as suas deliberações são tomadas por maioria, devendo lavrar-se acta de cada reunião, que será sujeita à apreciação de todos os membros presentes na referida reunião ou no início da reunião seguinte.

2 — As reuniões da direcção só serão deliberativas com a presença de mais de 50% dos seus membros.

3 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por escrito, de forma inequívoca, a sua discordância.

4 — Obrigam o Sindicato as assinaturas de dois membros da sua direcção, sendo uma a do seu presidente ou, no seu impedimento, a do vice-presidente.

### **Assembleia de delegados sindicais**

#### **Artigo 20.º**

##### **Assembleia de delegados sindicais**

1 — A assembleia é composta por todos os delegados sindicais do Sindicato.

2 — A assembleia de delegados sindicais é um órgão consultivo do Sindicato, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, especialmente, analisar e discutir a situação sindical nas empresas.

a) A assembleia de delegados sindicais deve reunir ordinariamente todos os trimestres e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pela direcção ou pela mesa da assembleia geral.

b) Na primeira reunião, a assembleia de delegados sindicais elegerá a sua mesa, composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário eleitos pelo método de Hondt.

c) A direcção far-se-á representar obrigatoriamente nas reuniões da assembleia de delegados sindicais.

3 — Compete à assembleia de delegados sindicais:

- a) Colaborar com a direcção, desde que solicitada, na revisão das convenções colectivas de trabalho;
- b) Apreciar e analisar a acção dos delegados sindicais de forma a melhorarem o seu desempenho;
- c) Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam presentes pela direcção ou por outro órgão do Sindicato.

### **Delegados sindicais**

#### **Artigo 21.º**

##### **Dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais são sócios do Sindicato que têm por obrigação fazer a dinamização sindical nos locais pelos quais foram eleitos.

a) O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com o direito laboral vigente.

b) A eleição de delegados sindicais far-se-á, por convocatória emanada da direcção, nos locais de trabalho, por voto secreto, de entre as listas nominativas candidatas.

c) A substituição ou exoneração dos delegados será feita pela assembleia que os elegeu.

d) A duração do seu mandato não depende da dos corpos gerentes do Sindicato.

e) Haverá sempre eleições para delegados sindicais quando ocorrer mudança de direcção, a realizar no prazo de 60 dias após a data de posse daquela.

#### **Artigo 22.º**

##### **Competências**

1 — São competências dos delegados sindicais:

- a) Representar no seu local de trabalho, dentro dos limites que lhe são conferidos pelos estatutos e pela direcção do Sindicato;
- b) Ser um elo permanente de ligação entre o Sindicato e os trabalhadores e entre estes e o Sindicato;
- c) Informar os trabalhadores de toda a actividade do Sindicato, nomeadamente através da distribuição da documentação por ele emanada;
- d) Dar todo o apoio que lhes for pedido por qualquer dos órgãos do Sindicato, nomeadamente pareceres sobre os problemas que os mesmos lhes apresentem;
- e) Participar activamente na assembleia de delegados sindicais.

2 — Os delegados sindicais gozam das garantias previstas na legislação geral e nas convenções colectivas de trabalho.

### **Do conselho fiscal**

#### **Artigo 23.º**

##### **Composição**

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais que, pela ordem de colocação na lista, o substituem nas suas faltas e impedimentos.

#### **Artigo 24.º**

##### **Comparência**

O conselho fiscal é o órgão de julgamento, disciplinar e fiscal do Sindicato e compete-lhe:

- 1) Apreciar as queixas e reclamações dos sócios;
- 2) Instruir os processos disciplinares e aplicar as sanções previstas nos estatutos;
- 3) Dar parecer sobre as contas da gerência;
- 4) Fiscalizar a contabilidade e a gestão financeira do Sindicato.

#### **Artigo 25.º**

##### **Quórum**

O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros.

## **CAPÍTULO IV**

### **Da disciplina**

#### **Artigo 26.º**

##### **Infracções**

Incorrem nas sanções previstas no artigo seguinte os sócios que:

- 1) Individual ou colectivamente assumam publicamente posições contrárias aos princípios e objectivos do Sindicato, definidos nos estatutos;

- 2) Desrespeitem as normas estatutárias e as deliberações e decisões dos órgãos sociais;
- 3) Abandonem injustificadamente o exercício das funções para que forem eleitos ou não cumpram os encargos que os órgãos sociais lhes cometerem.

#### Artigo 27.º

##### Sanções

As infracções definidas no artigo anterior são punidas, consoante o desvalor e a culpa, com:

- 1) Mera advertência;
- 2) Repreensão escrita;
- 3) Suspensão até 180 dias;
- 4) Expulsão.

#### Artigo 28.º

##### Processo disciplinar

Toda a sanção é aplicada em processo disciplinar escrito, dirigido por um membro do conselho fiscal, gozando o arguido de todos os meios de defesa.

#### Artigo 29.º

##### Recurso

A decisão condenatória admite recurso, a interpor, no prazo de 15 dias após a notificação, para a assembleia geral, que julgará na primeira reunião.

### CAPÍTULO V

#### Das eleições, princípios gerais

#### Artigo 30.º

##### Data

A assembleia geral elege os órgãos sociais na sede do Sindicato e delegações regionais e a data é marcada pelo seu presidente com 60 dias de antecedência.

#### Artigo 31.º

##### Candidaturas

As candidaturas podem ser propostas pela direcção ou por um mínimo de 10% ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos e têm de ser apresentadas até 30 dias antes da data das eleições e as listas conterão elementos a todos os cargos dos órgãos sociais.

#### Artigo 32.º

##### Votação

1 — A votação é feita por escrutínio secreto e é admitido o voto por correspondência, nos termos deste estatuto.

2 — As listas são votadas no seu conjunto.

#### Artigo 33.º

##### Vencimento

Vence a candidatura que obtiver a maioria dos votos válidos.

#### Do processo eleitoral

#### Artigo 34.º

##### Organização das eleições

1 — A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral.

2 — Ao presidente da assembleia geral compete:

- a) Marcar com, pelo menos, 60 dias de antecedência a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral.

3 — À mesa da assembleia geral compete:

- a) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- b) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- c) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- d) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral;
- e) Promover a constituição das mesas de voto;
- f) Promover a confecção e a distribuição dos boletins de voto.

#### Artigo 35.º

##### Convocação da assembleia

A assembleia geral eleitoral é convocada por aviso-circular a remeter a cada um dos sócios por forma a ser recebido com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições e publicado em pelo menos um jornal diário de tiragem nacional.

#### Artigo 36.º

##### Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do Sindicato no prazo de 10 dias após a convocação das eleições.

2 — Imediatamente após a afixação, deverão ser remetidas cópias dos cadernos a todas as delegações.

3 — Nos cadernos serão incluídos os sócios no pleno uso dos seus direitos, por ordem alfabética do primeiro nome próprio, com a indicação do número de sócio e do local onde exerce a sua actividade profissional.

4 — Da menção ou omissão irregular nos cadernos eleitorais poderá qualquer sócio reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação.

5 — No mesmo prazo, podem aqueles que perderam a qualidade de sócio por ter em atraso a quotização

liquidar as quotas em dívida, readquirindo automaticamente aquela qualidade e passando a ter capacidade eleitoral.

6 — Findo o prazo das reclamações, a mesa da assembleia geral apreciará, no prazo de cinco dias, as que tenham sido apresentadas e organizará um caderno adicional com os sócios que regularizaram a sua situação nos termos do número anterior.

7 — Ao caderno adicional é aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 deste artigo, com redução do prazo de reclamação para cinco dias.

### Artigo 37.º

#### Candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas deve ser feita até ao 30.º dia anterior à data designada para as eleições e consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos, através da indicação do nome completo, número de sócio e local de exercício de funções, e ainda a indicação do órgão e cargo a que se candidatam;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura;
- c) Da indicação do sócio escolhido para exercer as funções de mandatário, que representará a lista nas operações eleitorais e receberá as notificações das deliberações da mesa de assembleia geral.

2 — Nas listas propostas por sócios, estes serão identificados pelo seu nome completo legível, assinatura, número de sócio e local onde exercem funções.

3 — Nenhum sócio pode ser candidato a mais de um órgão.

### Artigo 38.º

#### Aceitação das candidaturas

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2 — Verificando-se a existência de irregularidades processuais, os mandatários das listas serão imediatamente notificados para as suprir no prazo de três dias.

3 — Nas quarenta e oito horas seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4 — A cada lista corresponderá uma letra maiúscula por ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5 — As listas, bem como os respectivos programas, serão afixadas na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização das eleições, e serão remetidas, por cópia, às delegações, que facultarão a sua consulta aos sócios da respectiva área.

### Artigo 39.º

#### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo anterior e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha eleitoral será orientada livremente pelas listas concorrentes.

3 — É garantida, nas instalações sindicais, a existência de locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, de propaganda das diversas listas.

### Artigo 40.º

#### Desistência e substituição de candidaturas

1 — Não é admitida a substituição de candidatos.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior a substituição resultante de morte ou perda de capacidade ocorrida até 10 dias antes da data designada para eleições.

3 — A substituição que se efectue nos termos do número anterior será, após admitida pela mesa da assembleia geral, anunciada por avisos a afixar nas instalações sindicais.

### Artigo 41.º

#### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão de forma rectangular e editados em papel liso não transparente, sem quaisquer dizeres.

2 — Nas mesas de voto existirão boletins em quantidade suficiente para suprir eventuais faltas.

### Artigo 42.º

#### Assembleia de voto

1 — A assembleia de voto funcionará na sede e delegações regionais do Sindicato com o horário a estabelecer pela mesa da assembleia geral, que dará, com a devida antecedência, conhecimento desta sua deliberação a todos os eleitores.

2 — Compõem as mesas da assembleia de voto um presidente e dois vogais, por cada mesa, que desempenharão as funções de escrutinadores, todos designados pela mesa da assembleia geral.

3 — Serão distribuídas às mesas da assembleia de voto duas cópias dos cadernos eleitorais e uma urna e os boletins de voto.

4 — Para a validade das operações eleitorais exige-se a presença de, pelo menos, dois membros da mesa.

5 — Das deliberações da mesa da assembleia de voto reclama-se para a mesa da assembleia geral.

6 — É permitido a cada lista designar um delegado à assembleia de voto de cada mesa, que terá a faculdade

de fiscalizar as operações e será ouvido em todas as questões que se suscitarem durante o funcionamento da assembleia.

#### Artigo 43.º

##### Modo de votação

1 — A votação consiste na inscrição, no boletim de voto, da letra ou designação que identifica a lista escolhida.

2 — A votação deve ser presencial; não é permitido o voto por procuração.

#### Artigo 44.º

##### Processo de votação

1 — Na votação, os eleitores identificar-se-ão perante o presidente da mesa, se não forem reconhecidos por ele ou pelos vogais.

2 — Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregarão ao presidente da mesa o boletim de voto dobrado em quatro.

3 — O presidente introduzirá o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respectivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.

4 — Os eleitores inscritos ou votantes e os delegados das listas podem suscitar dúvidas e apresentar, por escrito, reclamações, protestos ou contraprotestos, sobre os quais recairá imediata deliberação da mesa, excepto se o diferimento para final não afectar o andamento normal da votação.

#### Artigo 45.º

##### Apuramento dos resultados

1 — Encerrada a votação, o presidente mandará contar os votantes segundo as descargas efectuadas nos cadernos eleitorais.

2 — Concluída a contagem, será aberta a urna a fim de se conferir o número de boletins e sobrescritos enfiados; em caso de divergência entre o número de descargas e o número de boletins e sobrescritos, prevalece este último.

3 — Um dos escrutinadores desdobrará os boletins e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará em voz alta a lista votada. O outro escrutinador registará em folha própria os votos atribuídos por lista, bem como os votos em branco e os nulos.

4 — Corresponderá a voto branco o do boletim que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

5 — Serão nulos os votos:

- a) Expressos em boletim diverso do distribuído para o efeito;
- b) Em cujo boletim tenha sido feita inscrição diferente da prevista neste estatuto;
- c) Quando haja dúvidas sobre o significado do sinal inscrito;
- d) Quando no boletim tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura.

6 — Os boletins de voto serão examinados e exibidos pelo presidente, que os agrupará em lotes separados, correspondentes às listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.

7 — Terminadas as operações referidas nos números anteriores, o presidente procederá à contraprova da contagem dos boletins de cada um dos lotes.

8 — O apuramento será publicado na sede do Sindicato depois de conhecido o resultado de todas as mesas de voto, discriminando-se os números de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos atribuídos a cada lista.

9 — A contagem dos votantes, dos boletins e dos votos será pública.

10 — Os boletins de voto sobre os quais haja reclamação ou protestos serão remetidos à mesa da assembleia geral com os documentos que lhes digam respeito; os restantes serão destruídos.

#### Artigo 46.º

##### Acta e apuramento final

1 — Competirá ao presidente de cada mesa eleitoral elaborar a acta das operações de votação e apuramento de todas as mesas de voto.

2 — Da acta constarão:

- a) Os nomes dos membros da mesa e dos delegados das listas;
- b) As horas de abertura e de encerramento da votação;
- c) As deliberações tomadas pela mesa;
- d) O número de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos obtidos por cada lista;
- e) O número e identificação dos boletins sobre os quais tenha incidido reclamação ou protesto;
- f) As divergências de contagem;
- g) As reclamações, protestos ou contraprotestos;
- h) Quaisquer outras ocorrências que a mesa julgue dignas de menção.

3 — Nas quarenta e oito horas seguintes ao apuramento, os presidentes das assembleias de voto enviarão ao presidente da mesa da assembleia geral a acta, os cadernos eleitorais com as descargas e os demais elementos respeitantes à eleição.

4 — No prazo de três dias, a mesa da assembleia geral apurará e proclamará os resultados finais, elaborando a competente acta.

5 — O presidente cessante da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos no prazo de oito dias após a publicação da acta de apuramento final.

#### Artigo 47.º

##### Casos não previstos e dúvidas

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral, e sempre de acordo com a lei.



## CAPÍTULO VI

### Do património

#### Artigo 48.º

##### Receitas

Constituem receitas do Sindicato:

- O produto da quotização dos sócios;
- Os donativos e subsídios;
- Os juros de depósitos ou rendimentos de outras aplicações financeiras.

#### Artigo 49.º

##### Contas

As contas devem ser elaboradas por verbas separadas, segundo as regras da contabilidade, e serão anualmente apresentadas pela direcção ao conselho fiscal e, depois, à assembleia geral.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 50.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral nos termos deste artigo.

2 — A convocatória da assembleia geral tem de expressamente a prever na ordem de trabalhos.

3 — A convocatória prevista no número anterior tem de ser feita com 60 dias de antecedência.

4 — As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por maioria.

#### Artigo 51.º

##### Normas sobre referendo

A direcção ou a assembleia geral pode, em casos de comprovada necessidade, convocar os sócios para referendo, por decisão maioritária dos seus membros.

#### Artigo 52.º

##### Fusão e dissolução

1 — A extinção, fusão ou dissolução do Sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral e com base no resultado de um referendo vinculativo feito aos sócios e desde que aprovado por uma maioria de dois terços.

2 — No caso de dissolução, a assembleia definirá os precisos termos em que a mesma se processará e indicará o destino dos bens do Sindicato, que não poderão em caso algum ser distribuídos pelos sócios, devendo ser aplicados em instituições de carácter social.

#### Artigo 53.º

##### Disposições finais

1 — As destituições dos órgãos do Sindicato só poderão efectuar-se nos termos em que se procedeu à sua eleição.

2 — Estes estatutos entrarão imediatamente em vigor após a sua aprovação.

3 — Em tudo o que estes estatutos forem omissos prevalecerá a lei geral e a Constituição da República Portuguesa.

Registados em 9 de Janeiro de 2006, ao abrigo do artigo 483.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 5, a fl. 82 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **SIREP — Sind. da Ind. e Energia de Portugal — Eleição em 18 de Dezembro de 2005 para man- dato de quatro anos.**

#### Direcção

- 1.º Domingos Manuel Alves Afonso Martins, residente na Rua do Moinho, 4, 7500-011 Santo André, com o bilhete de identidade n.º 7010808, emitido em 8 de Novembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 2.º Daniel Pereira Vieira, residente na Rua do Bairro Marítimo, 23, 1.º, A, 7520-199 Sines, com o bilhete de identidade n.º 3714108, emitido em 9 de Julho de 2004 pelo arquivo de identificação de Setúbal.

- 3.º Didimo José Pardal Godinho, residente na Rua das Flores, 80, 7500-130 Vila Nova de Santo André, com o bilhete de identidade n.º 5155659, emitido em 26 de Abril de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa,
- 4.º Francisco Maria Carrajola de Sousa, residente na Rua da Várzea, 5, 7500-011 Santo André, com o bilhete de identidade n.º 6050555, emitido em 20 de Junho de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 5.º José Manuel Teixeira Rodrigues, residente no lugar de Vila Nova de Ferral, Montalegre, com o bilhete de identidade n.º 2855875, emitido em 18 de Setembro de 1989 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 6.º Rui Manuel Afonso Martins, residente na Rua de Calouste Gulbenkian, 209, 8 H1, 4050-145 Porto, com

- o bilhete de identidade n.º 8209423 emitido pelo arquivo de identificação do Porto.
- 7.º António Manuel dos Santos Figueiredo, residente na Urbanização de São Marcos, lote 39, 4.º, direito, 7520 Sines, com o bilhete de identidade n.º 2368904, emitido em 20 de Novembro de 1997 pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- 8.º Ricardo Miguel Borges Pereira, residente no Bairro das Flores, 195, 7500 Vila Nova de Santo André, com o bilhete de identidade n.º 10402785, emitido em 13 de Janeiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Setúbal.
- 9.º Aldo Miguel Vasco Pires, residente no Bairro de 288 Fogos, bloco 29, 2.º, direito, 7500 Santo André, com o bilhete de identidade n.º 10207315, emitido

- em 15 de Outubro de 2001 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 10.º Francisco Oliveira da Lança Lebre, residente no Bairro da Petrolgal, 69, 7500 Vila Nova de Santo André, com o bilhete de identidade n.º 5211985, emitido em 15 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa.
- 11.º Tiago Jorge Pereira Matos, residente no Bairro das Flores, 299, 7500 Santo André, com o bilhete de identidade n.º 11783250, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 9 de Janeiro de 2006.

### Assoc. Sindical dos Profissionais de Polícia — ASPP/PSP — Eleição em 24 de Novembro de 2005 para o triénio de 2005-2008

#### Direcção nacional

Nome	Número de sócio	Cargo	Número do bilhete de identidade	Posto	Local/serviço
Paulo Jorge Pires Rodrigues	6136	Presidente	145851	Agente principal	CI — Porto.
Manuel Rodrigues Morais	3996	Vice-presidente da região Sul.	137983	Agente principal	CI — Lisboa.
Fernando Carvalho da Silva	1082	Vice-presidente da região Norte.	129928	Chefe	8.º Esquadra COMETPORT.
António José Jesus Regala	21	Vice-Presidente da região Centro.	129845	Agente principal	EPRP/CP Coimbra.
Joaquim Ferreira Barbosa	645	Tesoureiro	126581	Agente principal	Esquadra de Valongo COMETPORT.
Paulo João da Costa Ferreira	5989	Secretário	141343	Agente principal	Escola Prática de Polícia.
Vítor Manuel Tavares Oliveira	2700	Secretário	134506	Chefe	1.ª Esquadra — CP Coimbra.
José Domingos Magalhães Baptista	2119	Secretário	135856	Agente principal	14.ª Esquadra — 2.ª Div. COMETLIS.
Paulo Jorge Nogueira Pinto	5341	Secretário	140 579	Agente principal	Esquadra do Aeroporto — CP Faro.
Amadeu Lamelas Silva	888	Secretário	133249	Agente principal	NAG — motorista/ COMETPORT.
Vítor Manuel Rosário Cordeiro Lopes	4772	Secretário	141393	Agente principal	Sec. Inv. CP Santarém.
David da Costa Araújo	1966	Secretário	133661	Agente principal	Esquadra de Famalicão CP Braga.
Mário Rui Figueiredo Mendes Duarte	6531	Secretário	145439	Agente principal	Escola Prática de Polícia.
José Manuel Ramos das Neves	4440	Vogal	139195	Agente principal	NC — Direcção Nacional da PSP.
José Manuel Ferreira Chaves	3032	Vogal	136388	Chefe	CP Viseu.
Agostinho José Leite Pinto	3449	Vogal	137111	Agente principal	Divisão de Trânsito — COMETPORT.
José Manuel Santos Rodrigues Mendes	6142	Vogal	137063	Agente principal	Div. Aeroporto de Lisboa — COMETLIS.
João Manuel Santos Oliveira	3039	Vogal	137519	Agente principal	2.ª Esquadra — CP Coimbra.
António José Pinto da Glória	3223	Vogal	137503	Agente principal	Esquadra de Matosinhos/ COMETPORT.
Paulo Jorge Martins Ribeiro Lopes Santos	8503	Vogal	149540	Agente	EIFP — 4.ª Div. COMETLIS.
Carlos Alberto Magro Lopes	4009	Vogal	138419	Agente principal	Corpo de Segurança Pessoal.
António Figueira Amoroso	2373	Vogal	127879	Chefe	CP Guarda.
Hélder Manuel Santos Moleta	4344	Vogal	137 558	Agente principal	CI — Lisboa.
António Baptista Pires Frei	1191	Vogal	130773	Agente principal	Esquadra do CP de Bragança.
Carlos Manuel Mota Piorro	4395	Vogal	140802	Agente principal	CP Aveiro.
Nélson José Ramugi de Brito	8380	Vogal	145709	Agente	2.ª Esquadra Div. CP/ Metro — COMETLIS.

Nome	Número de sócio	Cargo	Número do bilhete de identidade	Posto	Local/serviço
Manuel João Nascimento Curopos	2929	Vogal	137473	Agente principal	Esquadra de Peniche — C. Leiria.
Óscar Filinto Gomes Prudêncio	4340	Vogal	133665	Chefe	CP de Santarém.
Jorge Alberto Gomes Silva	88	Vogal	131744	Chefe	Esquadra do Funchal — C. Reg. Madeira.
José Cipriano Hilário Cardoso	6314	Vogal	132860	Chefe	Esquadra da Costa da Caparica — CP — Setúbal.
Vítor Manuel Freire Almeida	2037	Vogal	130434	Agente principal	Escola Prática de Polícia.
João Chasqueira Fernandes	2192	Vogal	131538	Agente principal	CP Castelo Branco.
António João Silveira Remudas	8158	Vogal	144775	Agente principal	SIC Elvas — C. Portalegre.
Adelino José Morgado Sousa Martins	647	Vogal	131513	Chefe	Esquadra Trânsito — CP Vila Real.
Francisco José Gonçalves Passinha	3808	Vogal	134772	Agente principal	Esquadra de Trânsito CP Beja.
Manuel Casado Fernandes	1202	Vogal	129926	Agente principal	CP Viana do Castelo.
Fábio Nuno Oliveira Belém	7670	Vogal	148540	Agente	Esquadra do Aeroporto das Lajes, C. Eq. CP Angra do Heroísmo.
António João Rodrigues Caritas	6743	Vogal	144346	Agente principal	ESQICRIM — CP Évora.
Paulo Augusto Lopes Pires	4072	Vogal	137984	Chefe	C. Eq. CP Horta.
José Manuel Melo Soares	2425	Vogal	134799	Agente principal	Esquadra Lagoa — C. Eq. CP Ponta Delgada.
Luís Martins Barroso	4652	Vogal	141546	Agente principal	EIC — CP Braga.
Paulo Alexandre Luz Simão	4751	Vogal	140764	Agente principal	Esquadra Portimão — CP Faro.
José Luís dos Santos Costa	4516	Vogal	130883	Agente principal	Divisão de Trânsito — COMETLIS.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 9 de Janeiro de 2006.

### **Sind. dos Professores do Pré-Escolar e Ensino Básico — SIPPEB — Eleição em 25 de Novembro de 2005 para o próximo mandato.**

#### **Comissão directiva**

Presidente — Eleonora Manuela Bettencourt Ramos Lopes, bilhete de identidade n.º 2000714, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola Secundária D. Dinis, Lisboa.

Telémaco Eduardo Pires, bilhete de identidade n.º 1776379, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola EB 1 n.º 1 de Carcavelos, Agrupamento EB 2,3 de Santo António da Parede.

Luísa Tomásia de Matos Correia, bilhete de identidade n.º 2443841, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola EB 1 Fernando Pessoa, Agrupamento Eugénio dos Santos.

Ana Isabel da Silva Genovevo, bilhete de identidade n.º 23223889, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola EB 1 n.º 4 do Fogueteiro, Seixal.

Cidália de Melo e Costa, bilhete de identidade n.º 3166438, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola EB 1 n.º 12 de Lisboa.

Maria Celina dos Santos T. dos Reis Santos, bilhete de identidade n.º 6926392, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola EB 1 n.º 13 de Lisboa.

Maria Virgínia Assis Pacheco Moreira, bilhete de identidade n.º 5066699, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola EB 2 do Montijo, Agrupamento de Escolas do Montijo.

Maria Antónia Domingues Garrett Castro, bilhete de identidade n.º 3323970, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola EB 2 Bartolomeu de Gusmão.

Maria Luísa Segura Beato, bilhete de identidade n.º 2434199, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola Básica Integrada de São Domingos, da Covilhã.

Maria Elisabete Carvalhais Lemos Pereira, bilhete de identidade n.º 1900682, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola EB 1 João dos Santos, de Lisboa.

Maria Luísa Narciso Murteira, bilhete de identidade n.º 2323259, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola EB 1 n.º 3 de Camarate.

#### **Suplentes:**

José Afonso Antunes Custódio, bilhete de identidade n.º 406506, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola EB 2,3 de Castelo Branco.

Maria Helena Figueiredo Morais Pires das Neves, bilhete de identidade n.º 6830662, arquivo de identificação de Lisboa, aposentada.

Margarida Matilde de Corte Real Saraiva de Lemos Demóstenes, bilhete de identidade n.º 1563907, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola EB 1 n.º 54 de Lisboa.

Maria Elsa Martins Menezes Nogueira, bilhete de identidade n.º 4561070, arquivo de identificação de Lisboa, QE, Escola EB 1 n.º 2 da Ramada.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 11 de Janeiro de 2006.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Assoc. Nacional de Osteopatas — ANO, que passa a denominar-se Assoc. Nacional de Terapeutas Manipulativos — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 19 de Dezembro de 2005, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 30 de Junho de 1995.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, sede, âmbito e fins**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

A Associação Nacional de Terapeutas Manipulativos, designada abreviadamente por ANO, é uma associação de direito privado, que durará por tempo indeterminado, constituída ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, e aplicadas as respectivas normas publicadas no Código do Trabalho, é formada por todas as pessoas individuais ou colectivas abrangidas no seu âmbito e que nela se filiem.

###### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

1 — A ANO, que abrange todo o território nacional, tem a sua sede na Rua dos Lusíadas, 5, 1.º, esquerdo, 1300-365 Lisboa.

2 — Sob proposta da direcção, a assembleia geral poderá transferir a sede, bem como criar delegações ou qualquer forma de representação, e, neste caso, definir o seu modo de funcionamento.

###### **Artigo 3.º**

###### **Âmbito**

A ANO é constituída por todas as pessoas nela inscritas, individuais ou colectivas, que exerçam ou venham a exercer a actividade profissional de osteopatas e demais terapeutas manuais e massagistas ou, no caso

de pessoas colectivas, cujo objecto seja o exercício dessa actividade e que tenham trabalhadores ao seu serviço.

###### **Artigo 4.º**

###### **Fins**

1 — A ANO tem por objecto a coesão de todas as entidades previstas no artigo 3.º e particularmente a defesa e a promoção dos interesses empresariais dos seus associados, enquanto entidades patronais.

2 — Para a prossecução dos seus objectivos, poderá a ANO:

- a) Reunir-se em uniões, federações ou confederações nacionais que prossigam a defesa dos mesmos interesses profissionais;
- b) Relacionar-se ou cooperar com associações ou organizações patronais, com o mesmo âmbito, de outros países;
- c) Filiar-se, desde que haja conseguido a obtenção da respectiva autorização pelo Ministério do Trabalho, em associações ou organizações patronais de outros países, de âmbito nacional, regional ou internacional;
- d) Celebrar convenções colectivas de trabalho e velar pela sua aplicação;
- e) Prestar serviços aos seus associados ou criar instituições para esse efeito;
- f) Defender e promover a defesa dos direitos e interesses das entidades patronais representadas.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos sócios**

###### **Artigo 5.º**

###### **Admissão**

1 — A admissão de sócio, dentro do condicionalismo constante do artigo 3.º, é da competência da direcção.

2 — O pedido de admissão será dirigido, por escrito, à direcção através de uma proposta da qual conste a actividade profissional exercida ou a exercer, a identificação do local respectivo, o número de trabalhadores ao seu serviço e ainda através da apresentação de documento comprovativo das habilitações profissionais.

## Artigo 6.º

### Recusa de admissão

1 — A recusa de admissão de sócio apenas pode ter como fundamento:

- a) O não cumprimento das formalidades previstas no n.º 2 do artigo 5.º;
- b) A falta de algum dos requisitos previstos no artigo 3.º;
- c) Uma conduta habitual que contribua para o denegrimento da imagem séria e honesta das actividades da Associação.

2 — Da deliberação que aceite ou rejeite a admissão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo interessado ou por qualquer sócio no prazo de 15 dias.

## Artigo 7.º

### Direitos e deveres

1 — São direitos dos sócios:

- a) Solicitar a convocação da assembleia geral;
- b) Apresentar propostas convenientes à realização dos fins estatutários e participar nas discussões e votações da assembleia geral;
- c) Eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;
- d) Recorrer, para a assembleia geral, dos actos da direcção;
- e) Retirar-se da Associação a todo o tempo, sem prejuízo para aquela de poder reclamar a quotação referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

2 — São deveres dos sócios:

- a) Cooperar nos trabalhos da Associação e contribuir para a realização dos seus objectivos;
- b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;
- c) Exercer os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa justificada;
- d) Observar e respeitar todas as deliberações da assembleia geral e restante órgãos associativos, em conformidade com a lei e os estatutos;
- e) Sujeitar-se ao poder disciplinar da Associação.

## Artigo 8.º

### Suspensão

1 — São suspensos os direitos dos sócios que tiverem seis meses de quotas em atraso à Associação.

2 — A Associação deve, para o efeito da suspensão, avisar o sócio por carta registada com aviso de recepção.

3 — Decorridos dois meses da recepção dessa carta, se o sócio não justificar o atraso no pagamento e não regularizar a situação, a Associação procederá à sua exclusão.

## Artigo 9.º

### Exclusão

Serão excluídos os sócios:

- a) Que deixarem de possuir as condições previstas no artigo 3.º;
- b) Que, vindo os seus direitos suspensos, nos termos do artigo 8.º, não justificarem e regularizarem a situação, quando notificados;
- c) Os que difamarem a Associação, verbalmente ou por escrito, por desenhos ou figuras de qualquer espécie, ou os que por qualquer outra forma causarem prejuízo para a classe.

## CAPÍTULO III

### Regime disciplinar

## Artigo 10.º

### Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a falta de cumprimento dos deveres referidos no n.º 2 do artigo 7.º ou das determinações estabelecidas por regulamento, bem como a inobservância das deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos.

## Artigo 11.º

### Sanções

1 — As infracções disciplinares praticadas pelos sócios são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Censura registada;
- c) Multa até metade do valor da quota anual;
- d) Suspensão dos direitos sociais até dois anos;
- e) Exclusão do sócio.

2 — As penas das alíneas d) e e) são da competência da assembleia geral; as restantes, da direcção.

3 — Todas as sanções só poderão ser aplicadas após a instauração de processo disciplinar.

## Artigo 12.º

### Processo disciplinar

1 — Logo que tenha conhecimento da situação que indiciu uma infracção, a direcção elabora nota de culpa, que enviará ao sócio em causa.

2 — O sócio, após a recepção da nota de culpa, dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e oferecer a sua contestação com os meios de prova que entender.

3 — A direcção elaborará decisão no prazo de 20 dias úteis e quando se lhe afigurar necessária a aplicação das sanções previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 11.º, enviará o processo à assembleia geral, que decidirá no prazo de um mês.

## **CAPÍTULO IV**

### **Dos órgãos sociais**

#### **Artigo 13.º**

##### **Órgãos sociais**

Os órgãos sociais da ANO são:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

#### **Artigo 14.º**

##### **Eleição**

1 — O mandato dos membros dos órgãos sociais tem a duração de três anos, sendo no entanto admitida a sua reeleição para mandatos sucessivos.

2 — As eleições têm lugar no mês de Dezembro e respeitarão o processo definido em regulamento.

3 — Nenhum sócio pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um cargo ou órgão social.

4 — Nenhum cargo social é remunerado.

5 — No caso de impedimento temporário de algum membro de órgão social, serão eleitos suplentes.

6 — No caso de vacatura de cargos sociais que reduza um órgão a menos de dois terços da sua composição, proceder-se-á à eleição para o preenchimento dos cargos vagos até ao termo dos mandatos, nos 60 dias subsequentes.

#### **Artigo 15.º**

##### **Destituição**

1 — A destituição dos corpos gerentes antes do termo do mandato pode ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito.

2 — Em caso de destituição, a assembleia geral terá de designar, na mesma sessão, uma comissão de gestão, que assegurará a gestão corrente da Associação até novas eleições e posse dos eleitos.

3 — As eleições serão efectuadas no prazo de 30 dias.

## **SECÇÃO I**

### **Assembleia geral**

#### **Artigo 16.º**

##### **Constituição**

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — O seu funcionamento é dirigido pela mesa da assembleia geral, constituída por um presidente, um secretário e um segundo secretário.

3 — O atraso no pagamento das quotas por período superior a três meses impede o exercício de direito de voto.

4 — Será fixada na sede e delegações da ANO, para efeitos do disposto no n.º 1, a lista dos sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais, rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral.

#### **Artigo 17.º**

##### **Competência**

Compete à assembleia geral, nomeadamente:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar e votar o relatório e contas da direcção;
- c) Fixar a tabela de quotas, jónias e demais taxas;
- d) Autorizar a aquisição e a alienação de bens imóveis da Associação, necessários à prossecução dos seus fins;
- e) Deliberar sobre alterações estatutárias e sobre a dissolução ou transformação da ANO;
- f) Deliberar a destituição dos corpos gerentes;
- g) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos que lhe sejam propostos, destes estatutos e de lei.

#### **Artigo 18.º**

##### **Funcionamento**

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, até 31 de Março, para apreciação, discussão e votação do relatório de contas do exercício anterior e trienalmente para eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

2 — Reúne extraordinariamente a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou dos sócios, desde que o fundamento por estes apresentado seja de interesse para a ANO.

#### **Artigo 19.º**

##### **Convocação**

1 — A assembleia geral funciona em primeira convocação com a presença de metade dos associados, e meia hora depois com qualquer número.

2 — A convocação deve ser realizada por aviso postal expedido com pelo menos 15 dias de antecedência, indicando-se o local, a hora, o dia e a respectiva ordem dos trabalhos.

#### **Artigo 20.º**

##### **Deliberações**

1 — Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem representados e concordarem na inclusão de outras matérias.

2 — As deliberações sobre alterações estatutárias requerem o voto favorável de três quartos dos associados presentes.

## Artigo 21.º

### Votação

- 1 — As votações são feitas por escrutínio secreto.
- 2 — A cada associado é atribuído um voto.

## SECÇÃO II

### Direcção

## Artigo 22.º

### Composição

1 — A direcção é composta por cinco membros, salvo se tal não for possível em virtude do número de associados e do disposto no n.º 3 do artigo 14.º, sendo um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um tesoureiro e um vogal.

2 — Em caso de serem apenas três os membros da direcção, nos termos do disposto no número anterior, um será presidente, um o secretário e um o tesoureiro.

## Artigo 23.º

### Atribuições

1 — A direcção é o órgão permanente de gestão da Associação, não podendo delegar as suas funções.

2 — Compete-lhe, nomeadamente:

- a) Representar a ANO em juízo ou fora dele;
- b) Cumprir as deliberações da assembleia geral, tomadas no uso das suas funções legais ou estatutárias;
- c) Propor à assembleia geral e ao conselho fiscal, quando o entenda conveniente, medidas necessárias à realização dos fins da Associação;
- d) Elaborar o relatório anual e apresentá-lo, com as contas e o parecer prévio do conselho fiscal, à apreciação e deliberação da assembleia geral, até 31 de Março do ano seguinte a que respeitem;
- e) Elaborar orçamentos para a Associação e submetê-los à apreciação do conselho fiscal;
- f) Elaborar os regulamentos de estrutura e funcionamento da Associação;
- g) Definir, orientar e fazer executar a actividade da ANO;
- h) Criar, organizar e dirigir os serviços da ANO e contratar o pessoal necessário, fixando os respectivos vencimentos;
- i) Propor à assembleia geral a criação de delegações ou outras formas de representação regional previstas no n.º 2 do artigo 2.º;
- j) Celebrar os contratos colectivos de trabalho;
- l) Aplicar sanções disciplinares e admitir sócios;
- m) Efectuar o reforço de rubricas orçamentadas por transferências de verbas de outras rubricas, dando conhecimento das mesmas em memória descritiva e justificativa ao conselho fiscal;
- n) Criar as comissões ou grupos de trabalhos que entender necessários;
- o) Cumprir todas as demais normas legais e estatutárias.

3 — Para obrigar a Associação é necessária a assinatura de apenas um membro da direcção.

## Artigo 24.º

### Funções específicas dos membros

1 — Ao presidente da Associação compete:

- a) A representação oficial da Associação, sem prejuízo da sua delegação;
- b) Assegurar o funcionamento da Associação, nos termos regulamentares;
- c) A programação e direcção dos trabalhos das sessões.

2 — Ao tesoureiro compete o visto das contas da Associação e sua movimentação.

3 — Ao vice-presidente compete a substituição do presidente nos seus impedimentos temporários e vacatura.

## Artigo 25.º

### Reuniões

1 — A direcção reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — As reuniões ordinárias têm lugar, no mínimo, uma vez por mês.

3 — As reuniões extraordinárias têm lugar sempre que convocadas pelo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de dois membros da direcção.

4 — A direcção só funciona, nas respectivas sessões, com a presença da maioria dos membros.

## Artigo 26.º

### Forma das deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

2 — Nas reuniões da direcção, a cada membro cabe um voto, tendo o presidente, além do seu voto, voto de desempate.

3 — Qualquer deliberação só pode ser alterada noutra sessão, convocada com oito dias de antecedência ou com a presença da maioria dos membros da sessão em que a deliberação for tomada.

## SECÇÃO III

### Conselho fiscal

## Artigo 27.º

### Constituição

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um deles presidente e os outros vogais.

## Artigo 28.º

### Competência

1 — Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Fiscalizar e zelar pelo cumprimento da lei e dos presentes estatutos;
- d) Propor à direcção e à assembleia geral as medidas que entender convenientes à consecução dos fins da Associação;
- e) Aprovar os orçamentos elaborados pela direcção.

2 — Ao presidente do conselho fiscal compete, em particular, manter uma estreita relação com o tesoureiro e os serviços de contabilidade e tem o direito de assistir, sempre que o julgue conveniente, às reuniões da direcção, podendo tomar parte da discussão dos assuntos, mas não na sua decisão.

## Artigo 29.º

### Reuniões

1 — O conselho fiscal reunirá sempre que julgue necessário, por convocação do presidente ou, no seu impedimento, pelos vogais e, pelo menos, uma vez por trimestre.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos, cabendo a cada membro um voto.

## CAPÍTULO V

### Regime financeiro

## Artigo 30.º

### Receitas

1 — O ano social coincide com o ano civil.

2 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias, distintivos e quotas dos sócios;
- b) O produto de quotas especiais afectadas a fins específicos;
- c) Qualquer receita de serviços prestados pela Associação;
- d) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

## Artigo 31.º

### Despesas

As despesas da ANO são as resultantes das instalações e sua utilização, retribuição ao pessoal, remunerações

a técnicos, despesas de transporte e alojamento em serviço e, em geral, todos os encargos necessários à prossecução dos fins sociais.

## CAPÍTULO VI

### Alteração dos estatutos

## Artigo 32.º

A alteração dos estatutos só pode ser efectuada pela assembleia geral, convocada para o efeito com 15 dias de antecedência, nos termos previstos no artigo 19.º, n.º 2, e com o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

## CAPÍTULO VII

### Dissolução e liquidação

## Artigo 33.º

1 — A ANO dissolve-se por deliberação da assembleia geral, que envolve o voto favorável de três quartos de todos os associados.

2 — À assembleia geral que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação e a nomeação da comissão liquidatária.

3 — Os bens da Associação não poderão ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições gerais

## Artigo 34.º

### Quotas e jóias

1 — A tabela de quotas e jóia a pagar pelos sócios será fixada de harmonia com o regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais.

2 — O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado e alterado pela assembleia geral.

## Artigo 35.º

### Prestígio e dignidade profissional

A inscrição na ANO é livre, mas os regulamentos por ela elaborados nestes estatutos, apreciados pela assembleia geral e registados no Ministério do Emprego e Segurança Social, obrigam os inscritos ao seu cumprimento integral, pois visam o prestígio e dignidade profissional.

Registados em 5 de Janeiro de 2006, 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 2/2006, a fl. 55 do livro n.º 2.



## **Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços — Alteração**

Alteração aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de Abril de 2000, aprovada em assembleia geral realizada em 30 de Setembro de 2005.

### **CAPÍTULO I**

#### **Da denominação, sede e âmbito de acção e fins**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e constituição**

1 — A Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços, que também pode ser abreviadamente designada por Associação Comercial de Braga ou ACB, é uma associação empresarial sem fins lucrativos que se rege pelas leis que lhe são aplicáveis e pelos presentes estatutos.

2 — Fundada em 26 de Maio de 1863, a ACB foi transformada em Grémio do Comércio de Braga por alvará de 5 de Junho de 1940, tendo sido transformado em Associação Comercial de Braga em assembleia geral de 28 de Julho de 1975 e assumido a actual designação pela assembleia geral de 10 de Março de 1995.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sede e âmbito**

1 — A ACB tem a sua sede na cidade de Braga, podendo, por deliberação conjunta dos seus órgãos sociais, criar delegações ou qualquer outra forma de representação social em Portugal ou no estrangeiro.

2 — O âmbito geográfico de abrangência da ACB consagra a área dos municípios de Amares, Braga, Póvoa de Lanhoso, Terras de Bouro, Vieira do Minho e Vila Verde, sem prejuízo de representar e defender os interesses dos associados radicados em qualquer local do país e estrangeiro.

3 — A ACB abrange os diversos sectores de actividade relacionados com o sector terciário da economia, segundo os princípios orientadores da classificação das actividades económicas estabelecidos para Portugal e União Europeia, bem como outros sectores ou ramos de actividade económica que vierem a ser definidos em regulamento interno da instituição.

(Redacção aprovada na assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)

##### **Artigo 3.º**

###### **Objectivos e competências**

1 — Constitui objecto da ACB:

- a) A representação, defesa e promoção dos interesses económicos, sociais, profissionais e culturais dos seus associados;
- b) Fomentar um bom entendimento e solidariedade entre os associados, promovendo serviços de interesse colectivo;

- c) Programar acções para conseguir melhorias sociais, económicas e culturais dos associados;
- d) Desenvolver acções de formação profissional, por forma a aumentar a produtividade dos sectores de actividade que representa;
- e) Servir de interlocutor válido perante as instituições públicas e privadas, para o melhor cumprimento dos seus fins;
- f) Solicitar e gerir subvenções, bonificações e isenções de todo o tipo, de acordo com a legislação vigente;
- g) Organizar serviços e propor iniciativas que proporcionem o mais fiel cumprimento por parte dos seus associados da legislação em vigor e em particular a relativa à realidade laboral, segurança social, comércio, turismo, serviços, desenvolvimento regional, crédito e investimento, comércio externo e fiscalidade e em qualquer outro assunto em que seja solicitada a colaborar.

2 — No desenvolvimento das diversas alíneas do n.º 1 supra poderá:

- a) Proporcionar aos sócios, por si ou por intermédio de outras entidades, as condições indispensáveis ao regular exercício da sua actividade, defendendo-os de tudo o que possa ser lesivo do bom nome, prestígio e desenvolvimento das actividades que representam;
- b) Fomentar os estudos dos problemas relativos ao desenvolvimento das actividades representadas;
- c) Propor à Administração Pública, directamente ou por intermédio de outros organismos em que se encontre representada, medidas sobre os assuntos de interesse para as actividades representadas;
- d) Dar parecer, sempre que solicitado pelos associados ou pela Administração Pública, sobre a situação e necessidades das actividades representadas, indicando os meios considerados adequados à sua promoção, desenvolvimento e coordenação com outros sectores da economia nacional;
- e) Intervir, a pedido de qualquer das partes, em eventuais desacordos ou outros problemas que possam surgir entre os associados, procurando harmonizar com justiça as posições em causa;
- f) Criar e manter gabinetes especializados para estudo das técnicas e condições das actividades, formação e aperfeiçoamento profissionais e melhoria geral da produtividade do sector;
- g) Promover e dar apoio à manutenção, na sua área geográfica, de departamentos da Administração Pública com interesse para as actividades representadas;
- h) Organizar e apoiar o desenvolvimento de obras sociais, culturais e recreativas em benefício dos associados;
- i) Organizar e apoiar o desenvolvimento de feiras, exposições, certames e outras manifestações colectivas de interesse económico e cultural;
- j) Editar publicações destinadas ao estudo e à defesa dos interesses das actividades representadas e ao diálogo entre a ACB e os seus associados;

- k) Participar do capital e gestão de pessoas colectivas que, directa ou indirectamente, contribuam para a realização dos objectivos constantes do presente artigo;
- l) Promover a criação na região de uma câmara de comércio e indústria que proporcione uma melhor defesa dos interesses sócio-económicos da região e dos agentes económicos, por via da transferência de competências da Administração Pública, nos termos previstos na legislação aplicável;
- m) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

3 — A criação ou participação nas instituições referidas nas alíneas k) e l) do número anterior será sempre objecto de deliberação favorável dos associados em assembleia geral.

[Alínea b) do n.º 1 e n.º 3 — redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.]

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

##### Tipos de sócios

1 — Na ACB existem os seguintes tipos de associados:

- a) Efectivos;
- b) De mérito;
- c) Honorários;
- d) Aderentes.

2 — Podem ser sócios efectivos as pessoas singulares ou colectivas que exerçam qualquer actividade de natureza empresarial ou conexas representadas pela ACB na área dos municípios referidos no artigo 2.º dos estatutos.

3 — São considerados sócios de mérito os sócios efectivos e aderentes que, por si ou antepassados a quem hajam sucedido, exerçam de forma continuada qualquer actividade abrangida pela ACB há mais de 25 anos sem terem sofrido qualquer sanção disciplinar e que não se encontrem estatutariamente privados dos seus direitos.

4 — Podem, excepcionalmente, ser nomeados sócios de mérito os sócios efectivos e aderentes que, embora com menor período de inscrição, tenham prestado relevantes serviços ao sector económico a que pertencem ou à ACB.

5 — São considerados sócios honorários todas as pessoas, empresas ou entidades que tenham prestado relevantes serviços à ACB, à região ou ao País e como tal tenham sido admitidos por determinação da assembleia geral, na sequência de proposta da direcção ou a requerimento de, no mínimo, 100 associados.

6 — Podem ser sócios aderentes as pessoas singulares ou colectivas que exerçam ou representem em Portugal e no estrangeiro qualquer actividade de natureza empresarial ou conexas representadas pela ACB e que a esta expressamente requeiram a sua adesão face ao interesse em cooperar e estabelecer parcerias estratégicas que

potenciem o alcance dos objectivos e fins prosseguidos pela Associação.

7 — A admissão dos sócios efectivos e aderentes é feita pela direcção, a solicitação dos interessados nos termos do regulamento interno.

8 — Constarão igualmente do regulamento interno todos os aspectos necessários à exequibilidade do presente capítulo não previstos nos termos dos artigos seguintes.

(Redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)

#### Artigo 5.º

##### Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados efectivos e aderentes:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nomeadamente podendo eleger ou ser eleitos para qualquer cargo associativo previsto nos presentes estatutos;
- b) Beneficiar do apoio e dos serviços técnicos da ACB;
- c) Fazer-se representar pela ACB ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade em que esta delegue perante as instituições públicas e privadas tendo em vista a resolução dos problemas dos associados.

2 — São ainda direitos dos associados efectivos e aderentes, nomeadamente:

- a) Discutir e votar em todas as questões submetidas a deliberação da assembleia geral;
- b) Reclamar, perante os órgãos sociais respectivos, de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da própria ACB;
- c) Requerer, nos termos dos estatutos, a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral;
- d) Receber todas as comunicações informativas que a ACB edite;
- e) Participar em conferências, colóquios, exposições ou outras iniciativas que a ACB promova;
- f) Apresentar à direcção, por escrito, quaisquer sugestões que julgue de utilidade para a melhor prossecução dos fins específicos da ACB;
- g) Solicitar, por escrito, a demissão da sua qualidade de sócio, satisfazendo o pagamento das suas contribuições financeiras a que se encontre obrigado;
- h) Recorrer para a mesa da assembleia geral dos actos da direcção que repute ilegais ou quando se julgue por eles prejudicado;
- i) Requerer à mesa da assembleia geral a destituição dos dirigentes que deixem de reunir as condições gerais de elegibilidade;
- j) Analisar as contas, os orçamentos, os livros de contabilidade e quaisquer outros documentos de natureza não confidencial que para esse fim estarão patentes na sede da ACB nos 15 dias anteriores à assembleia geral destinada a apreciar e votar as contas;
- k) Analisar os documentos confidenciais quando tal seja definido pela direcção, mediante reque-

rimento escrito fundamentado apresentado para o reforço;

- l) Usufruir de todas as vantagens oferecidas pela ACB em conformidade com os estatutos, regulamento interno e legislação em vigor.

3 — Os sócios aderentes admitidos nos termos do artigo 4.º não gozam dos direitos previstos na alínea a) do n.º 1 do presente artigo.

*(Redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)*

#### Artigo 6.º

##### Deveres dos associados

1 — São deveres dos associados:

- a) Satisfazer pontualmente o pagamento das quotas e outras contribuições financeiras que sejam fixadas, nos termos destes estatutos e no seu regulamento interno;
- b) Cumprir as demais disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- c) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a prossecução dos fins associativos;
- d) Respeitar as deliberações e directrizes dos órgãos competentes da ACB, manifestando a esta a sua solidariedade;
- e) Participar e acompanhar as actividades sociais da ACB, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio;
- f) Exercer com responsabilidade e empenho os cargos e missões para que forem eleitos ou designados;
- g) Comunicar por escrito à direcção, no prazo de 30 dias, a mudança da sede da empresa ou da residência dos seus representantes na ACB, bem como as alterações ao pacto social, na gerência, ou quaisquer outras, desde que tenham implicações na sua posição perante aquela.

2 — A direcção obriga-se a manter sigilo sobre as informações ou esclarecimentos que lhe sejam prestados sempre que o associado o solicite expressamente.

#### Artigo 7.º

##### Perda da qualidade de associado efectivo

1 — Perde a qualidade de associado efectivo ou aderente:

- a) Aquele que, nos termos dos estatutos, voluntariamente pedir a sua demissão;
- b) Deixar de satisfazer as condições de admissão previstas estatutariamente;
- c) Durante o período de 12 meses não proceder ao pagamento da respectiva quota e não apresentar justificação aceite pela direcção para o facto;
- d) Seja expulso em resultado do não cumprimento dos deveres de associado.

2 — O associado excluído ou demitido não tem direito a reaver quaisquer importâncias pagas à ACB e terá de pagar as quotas relativas aos três meses imediatos.

3 — O pedido de readmissão rege-se pelos preceitos relativos à inscrição.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 1, a readmissão depende do pagamento das quotas que determinaram a perda da qualidade de associado.

*(N.º 1 — redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)*

#### Artigo 8.º

##### Sanções aplicáveis aos associados

1 — Os associados que violarem os deveres estabelecidos no artigo 6.º ficam sujeitos às seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão de direitos até seis meses;
- c) Demissão.

2 — Incorrem na sanção de demissão os associados que, nomeadamente, por actos dolosos ou por negligência, prejudiquem a ACB.

3 — As sanções previstas no n.º 1 supra são da competência da direcção e delas cabe recurso, nos termos da alínea h) do n.º 2 do artigo 5.º dos estatutos.

4 — A aplicação das sanções referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 depende, sob pena de nulidade, de comunicação prévia ao associado dos factos de que é acusado e da proposta de pena em que incorre, sendo-lhe concedido o direito de resposta no prazo e termos enunciados na própria comunicação.

5 — A suspensão de direitos não desobriga do pagamento das quotas relativas ao período de suspensão.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 9.º

##### Órgãos associativos

1 — São órgãos da ACB a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal e o conselho geral.

2 — Só podem fazer parte dos órgãos sociais associados que se enquadrem nos termos do disposto no artigo 47.º

*(N.º 1 — redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)*

#### Artigo 10.º

##### Exercício dos cargos

1 — O exercício de qualquer cargo nos órgãos sociais é gratuito, mas pode justificar o pagamento de despesas dele derivadas.

2 — Os cargos para os órgãos sociais só podem ser exercidos pelos sócios efectivos que se enquadrem nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º, no pleno gozo dos seus direitos, com excepção do conselho geral, atenta a sua composição.

3 — Não é permitido aos membros dos corpos sociais o desempenho de mais de um cargo na ACB, sendo sempre permitida a reeleição para o mesmo ou outro cargo em órgão electivo.

(N.ºs 2 e 3 — *redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.*)

#### Artigo 11.º

##### Duração do mandato

1 — A duração do mandato dos órgãos sociais é de quatro anos, devendo proceder-se à sua eleição até 31 de Março do ano imediatamente a seguir ao quadriénio.

2 — O mandato inicia-se com a tomada de posse perante o presidente da mesa da assembleia geral cessante ou seu substituto, o que deverá ter lugar no prazo estabelecido no artigo 51.º

3 — Quando as eleições não sejam realizadas atempadamente, considera-se prorrogado o mandato em curso até à posse dos novos corpos sociais.

4 — Em caso de destituição ou demissão da direcção, da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal, proceder-se-á à realização de eleições, sendo aplicável o prazo referido no n.º 1 do artigo 12.º

5 — Os órgãos demitidos manter-se-ão em funções, com poderes de mera administração, até à eleição e tomada de posse de quem os substituirá.

6 — Em caso de destituição da direcção, será a mesma substituída, até à realização das eleições, por uma comissão administrativa composta pelos membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal e presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

7 — Os membros dos órgãos sociais eleitos nos termos do n.º 4 do presente artigo tomarão posse no prazo estabelecido no artigo 51.º e completarão os mandatos dos órgãos que substituem.

8 — Em caso de demissão ou destituição de todos os órgãos, com as eleições iniciar-se-ão novos mandatos, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 1.

(N.º 1 — *redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.*)

#### Artigo 12.º

##### Reconstituição dos órgãos sociais

1 — Em caso de vacatura da maioria dos membros de cada órgão social, deverão realizar-se eleições parciais para esse órgão no prazo máximo de um mês e a posse deverá ter lugar no prazo estipulado no artigo 51.º

2 — O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior coincidirá com o dos inicialmente eleitos.

#### Artigo 13.º

##### Da convocação e forma de deliberação dos órgãos sociais

1 — Os órgãos sociais são convocados pelos respectivos presidentes e a direcção e o conselho fiscal só podem deliberar com a presença da maioria dos respectivos titulares.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de qualidade.

3 — As votações respeitantes às eleições dos órgãos sociais ou a assuntos de incidência pessoal dos seus membros serão feitas obrigatoriamente por escrutínio secreto.

#### Artigo 14.º

##### Incompatibilidades

1 — Os membros dos órgãos sociais e os associados não poderão votar em assuntos que directamente lhes digam respeito ou nos quais sejam interessados os respectivos cônjuges, ascendentes, descendentes e equiparados.

2 — Os membros dos órgãos sociais e os associados não podem contratar directa ou indirectamente com a ACB, salvo se do contrato resultar manifesto benefício para a mesma, expresso em parecer favorável do conselho fiscal, dado previamente à celebração do contrato, na sequência de requerimento fundamentado da direcção.

3 — O requerimento sobre os contratos referidos no número anterior deverá ainda ser precedido de deliberação favorável da direcção, e os fundamentos da deliberação deverão constar das actas das reuniões da direcção.

4 — A inobservância do preceituado nos números anteriores determina a anulabilidade dos negócios jurídicos praticados, sem prejuízo da aplicação de sanções de carácter disciplinar e do dever de indemnizar nos termos gerais do direito.

5 — O disposto no n.º 2 não se aplica às situações em que algum membro da direcção exerça simultaneamente, em representação da ACB, cargos sociais em entidades por ela participadas nos contratos a celebrar entre a ACB e essas entidades.

#### Artigo 15.º

##### Dos livros de actas

1 — Das reuniões dos órgãos sociais serão sempre lavradas actas, que serão registadas nos respectivos livros e obrigatoriamente assinadas pelos membros presentes ou, quando respeitarem a reuniões da assembleia geral, pelos membros da respectiva mesa

2 — Para além dos livros de actas referidos no número anterior, existirá um livro de actas avulsas onde serão

registadas as actas de todas as reuniões efectuadas no âmbito da actividade da ACB, nomeadamente as reuniões conjuntas dos corpos sociais ou de grupos de trabalho.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

#### Artigo 16.º

##### Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios efectivos e aderentes admitidos há mais de três meses que possuam as quotas em dia e não se encontrem impedidos estatutariamente de exercer os seus direitos.

2 — A assembleia geral é dirigida pela respectiva mesa, que se compõe de um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

3 — Nas reuniões da assembleia geral, a respectiva mesa deverá ser sempre composta, no mínimo, por três membros, devendo os associados presentes designar, na falta da totalidade ou de parte dos membros daquele órgão, quem os substitua, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

#### Artigo 17.º

##### Competência da mesa

1 — Compete à mesa da assembleia geral dirigir, orientar e disciplinar os trabalhos da assembleia, representá-la e, designadamente:

- a) Decidir sobre os protestos e reclamações respeitantes aos actos eleitorais, sem prejuízo de recurso nos termos legais;
- b) Verificar a regularidade dos cadernos eleitorais, da apresentação de candidaturas e da emissão dos boletins de voto em todos os actos eleitorais, bem como fiscalizar o desenrolar do processo eleitoral nos termos previstos no regulamento eleitoral, de forma a garantir a total regularidade do mesmo;
- c) Exercer todas as demais competências previstas na lei, nos presentes estatutos e no regulamento interno.

2 — O regulamento interno definirá a repartição de competências dos membros da mesa, sendo certo que nos casos omissos entende-se sempre que é originariamente competente o presidente da mesa.

3 — O presidente da mesa pode assistir, sem direito de voto, às reuniões de quaisquer outros órgãos.

4 — Os associados que, depois de advertidos pelo presidente da mesa da assembleia geral, não acatem os seus apelos ou que, de qualquer forma, contrariem a boa ordem dos trabalhos podem, para além de eventuais sanções disciplinares que lhes venham a ser aplicadas, ser expulsos da sala de reunião.

5 — Para o melhor exercício das funções referidas no n.º 1, a mesa da assembleia geral poderá ser coadjuvada por um consultor jurídico.

## Artigo 18.º

### Competências

Compete à assembleia geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos outros órgãos, e necessariamente:

- a) Definir as linhas fundamentais de actuação da ACB;
- b) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respectiva mesa e a totalidade ou a maioria dos membros dos órgãos executivos e de fiscalização;
- c) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de acção para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas de gerência;
- d) Deliberar sobre a alienação, a qualquer título, de bens imóveis ou de bens com elevado valor histórico ou artístico;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a extinção, cisão ou fusão da ACB;
- f) Autorizar a ACB a demandar os membros dos órgãos sociais por actos praticados no exercício das suas funções;
- g) Aprovar os regulamentos internos da ACB e as suas alterações, mediante a análise e discussão de proposta apresentada pela direcção, acompanhada do respectivo parecer do conselho fiscal;
- h) Discutir e votar as propostas da direcção, do conselho fiscal ou de qualquer sócio, nos termos estatutários;
- i) Apreciar os actos da direcção e do conselho fiscal;
- j) Deliberar, na sequência de proposta apresentada pela direcção e parecer do conselho fiscal, sobre o montante da jóia e das quotas, com excepção da quotização extraordinária prevista nos termos do n.º 3 do artigo 45.º;
- k) Deliberar sobre o destino a dar ao seu património em caso de extinção;
- l) Destituir o conselho geral.

[Alíneas j) e l) — redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.]

## Artigo 19.º

### Formas de votação

1 — Os associados que se encontrem momentaneamente impedidos de comparecer a uma ou a várias reuniões da assembleia geral ordinária poderão delegar noutro associado a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa com a assinatura autenticada por carimbo da firma ou expressamente aceite para aquele caso.

2 — Nenhum associado pode representar mais de três associados.

3 — A votação nas assembleias gerais extraordinárias deve ser feita pessoalmente pelos associados, não sendo válidas as delegações de representação previstas no n.º 1.

4 — A violação do disposto no n.º 3 torna anuláveis as deliberações viciadas da assembleia geral.

5 — A votação pode ser nominal e por levantados e sentados.

6 — A utilização da votação nominal deve ser precedida de requerimento nesse sentido dirigido ao presidente da mesa, o qual, sendo aceite, submeterá à apreciação da assembleia geral.

7 — Em casos especiais, a assembleia geral ou a respectiva mesa poderão deliberar que a votação seja feita por escrutínio secreto.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessões ordinárias ou extraordinárias.

2 — A assembleia geral reunirá ordinariamente:

- a) No final de cada mandato, durante o 1.º trimestre do ano imediato, para a eleição dos corpos sociais;
- b) Até 31 de Março de cada ano, para discussão e votação do relatório e contas da gerência do ano anterior, bem como do parecer do conselho fiscal, com excepção da assembleia geral com esta ordem de trabalhos, referente ao último ano do mandato dos órgãos sociais, a qual deverá realizar-se de modo a permitir o disposto no n.º 1 do artigo 11.º dos estatutos;
- c) Até 15 de Novembro de cada ano, para apreciação e votação do orçamento e plano de actividades para o ano seguinte.

3 — A assembleia reunirá em sessão extraordinária quando convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direcção ou do conselho fiscal ou a requerimento de um mínimo de 100 associados.

4 — Na situação prevista na parte final do número anterior, caso se verifique que o número total de associados é inferior a 1000, basta que o requerimento seja subscrito por 10% do total de associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

5 — As assembleias gerais ordinárias, referidas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do presente artigo, poderão ser aproveitadas para tratar de quaisquer outros assuntos, bastando para o efeito que constem da respectiva ordem de trabalhos publicitada nos termos do 21.º dos estatutos.

#### Artigo 21.º

##### Convocatória das assembleias gerais

1 — A assembleia geral deve ser convocada com, pelo menos, 10 dias de antecedência pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, por quem o substituir.

2 — A convocação de reuniões ordinárias é feita mediante anúncios publicados num dos jornais locais da sede da Associação e num dos jornais nacionais de grande expansão mais lidos na região e deverá ser afixada também na sede, dela constando obrigatoriamente o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos, sem prejuízo do recurso a outros meios que proporcionem uma mais ampla divulgação da convocatória.

3 — A convocação para reuniões extraordinárias deve efectuar-se no prazo máximo de 10 dias após a entrada do pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de 30 dias a contar da data da recepção do pedido ou requerimento e a convocatória será publicitada nos mesmos termos das reuniões ordinárias.

(N.º 2 — *redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.*)

#### Artigo 22.º

##### Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória se, a essa hora, estiver presente mais de metade dos associados com direito a voto ou trinta minutos depois com qualquer número de associados presentes.

2 — A assembleia geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos associados só poderá reunir se estiverem presentes três quartos dos requerentes.

#### Artigo 23.º

##### Maioria necessária

1 — Salvo o disposto no número seguinte, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre alteração dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre a extinção, cisão ou fusão da ACB requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

4 — As deliberações sobre as alíneas f) e k) do artigo 18.º devem observar o disposto no n.º 2 do presente artigo.

#### Artigo 24.º

##### Deliberações

1 — Nas assembleias gerais só podem ser discutidos e votados os assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2 — Nas assembleias gerais ordinárias, com excepção das eleitorais, poderá haver um período de trinta minutos, a conceder após o cumprimento da ordem de trabalhos, para serem apresentadas quaisquer comunicações pelos associados ou para solicitar qualquer esclarecimento aos órgãos sociais.

3 — A deliberação da assembleia geral sobre o exercício do direito de acção civil ou penal contra os membros dos órgãos sociais pode ser tomada na sessão convocada para apreciação do balanço, relatório e contas de exercício, mesmo que a respectiva proposta não conste da ordem de trabalhos.

## SECÇÃO III

### Da direcção

#### Artigo 25.º

##### Constituição

1 — A direcção da Associação é constituída por um número ímpar não inferior a cinco membros nem superior a nove membros efectivos e dois suplentes, compreendendo um presidente e vários vice-presidentes, assumindo um deles as funções de vice-presidente tesoureiro.

2 — No caso de vacatura do cargo de presidente, será o mesmo preenchido pelo vice-presidente em que a direcção deliberar.

3 — No caso de vacatura dos cargos de vice-presidente, serão os mesmos preenchidos pelos suplentes, de acordo com a ordem estabelecida na lista eleita.

4 — A distribuição das competências pela direcção é feita na primeira reunião daquele órgão, podendo ser ajustada ao longo do mandato.

*(Redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)*

#### Artigo 26.º

##### Competências

Compete à direcção gerir a ACB e representá-la, incumbindo-lhe, designadamente:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as determinações da assembleia geral;
- b) Deliberar sobre a admissão e exclusão de associados;
- c) Propor a alteração dos estatutos e ou regulamentos, submetendo-os à discussão e votação da assembleia geral;
- d) Elaborar o relatório e as contas de cada exercício, o plano de actividades e os orçamentos, bem como todas as propostas que julgue necessárias para a prossecução dos principais objectivos da ACB;
- e) Criar, organizar e dirigir os serviços internos da ACB, podendo nomear para o efeito um director-geral que, de acordo com as orientações e directrizes delineadas pela direcção e pelo seu presidente, coordenará a estrutura profissional da ACB;
- f) Propor o esquema de quotização e demais contribuições para a ACB, a aprovar pela assembleia geral;
- g) Propor à assembleia geral a alienação, a qualquer título, de bens imóveis;
- h) Contrair empréstimos, mediante parecer favorável do conselho fiscal;
- i) Praticar todos os actos de administração ordinária da ACB, incluindo a aquisição, alienação ou oneração de bens móveis, incluindo automóveis, arrendamento e locação financeira mobiliária e imobiliária, bem como a contratação e cessação de funções do pessoal afecto às actividades da ACB por qualquer modalidade contratual;

- j) Adquirir imóveis a título gratuito ou oneroso, mediante parecer do conselho fiscal;
- k) Celebrar, modificar e resolver todos os contratos e protocolos em que a ACB seja parte contratante, salvaguardando as excepções constantes dos presentes estatutos, bem como as que resultam da lei;
- l) Assegurar o apoio logístico, técnico e administrativo necessários ao funcionamento do conselho geral;
- m) Deliberar sobre as propostas submetidas pelo conselho geral à sua apreciação e aprovação;
- n) Exercer todas as outras competências que lhe sejam atribuídas por lei, pelos presentes estatutos ou regulamento interno e não estejam especialmente reservadas a outros órgãos.

*[Alíneas e), l) e m) — redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.]*

#### Artigo 27.º

##### Competência do presidente da direcção

1 — Compete em especial ao presidente da direcção:

- a) Representar a direcção em juízo e fora dele, bem como em todos os actos em que não tenha sido estabelecida uma mais ampla representação por deliberação expressa da direcção;
- b) Convocar e preparar as deliberações e presidir às reuniões de direcção, dirigindo os respectivos trabalhos;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores de actividade que a ACB representa;
- d) Orientar e superintender os serviços da ACB e resolver assuntos de carácter urgente, os quais, sempre que se justifique, serão apresentados para apreciação na primeira reunião da direcção;
- e) Despachar e assinar o expediente e demais documentos da competência da direcção, bem como assinar os termos de abertura e encerramento e o livro de actas da direcção e rubricar as suas folhas;
- f) Zelar pelos interesses e prestígio da ACB e pelo cumprimento de todas as disposições legais que lhe sejam aplicáveis;
- g) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam atribuídas por lei, pela direcção, pelos presentes estatutos ou pelo regulamento interno;
- h) Garantir a representação da direcção nas reuniões do conselho geral.

2 — Com excepção dos casos previstos no n.º 3 do artigo 25.º dos presentes estatutos, o presidente deverá designar um vice-presidente que o substitua nas suas faltas ou impedimentos.

3 — O presidente da direcção pode delegar nos vice-presidentes parte das competências que lhe estão cometidas, estabelecendo os limites e condições dos poderes delegados.

*[Alíneas b) e h) — redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.]*

## Artigo 28.º

### Competência do vice-presidente com funções de secretário

Compete ao vice-presidente que desempenhar as funções de secretário coordenar, através da estrutura profissional, as seguintes funções:

- a) Lavar as actas das reuniões de direcção e superintender nos serviços de expediente;
- b) Preparar a agenda de trabalhos para as reuniões da direcção, organizando os processos dos assuntos a serem tratados;
- c) Superintender nos serviços de secretaria.

## Artigo 29.º

### Competência do vice-presidente com funções de tesoureiro

Compete ao vice-presidente com funções de tesoureiro, coordenar, através da estrutura profissional, as seguintes funções:

- a) Receber e guardar os valores da Associação;
- b) Promover a escrituração de todos os livros de receita e de despesa;
- c) Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receitas conjuntamente com o presidente;
- d) Apresentar mensalmente à direcção o balancete em que se discriminarão as receitas e despesas do mês anterior;
- e) Superintender nos serviços de contabilidade e tesouraria.

## Artigo 30.º

### Competência dos restantes vice-presidentes

Os vice-presidentes que não detenham um pelouro específico coadjuvarão a direcção nas suas tarefas, podendo assumir as competências dos demais elementos nas suas faltas e impedimentos e coordenar comissões ou grupos de trabalho que venham a ser criadas por deliberação da direcção.

## Artigo 31.º

### Reuniões da direcção

1 — A direcção reunirá sempre que o presidente da direcção o julgar conveniente ou a pedido da maioria dos seus membros e obrigatoriamente, pelo menos uma vez por mês.

2 — As deliberações da direcção serão registadas em acta e serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, dispondo o presidente da direcção de voto de qualidade em caso de empate.

3 — A falta injustificada de qualquer membro da direcção a 5 reuniões seguidas ou a 10 interpoladas no decurso do mesmo mandato implica a vacatura do respectivo cargo.

(N.º 3 — redacção aprovada assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)

## Artigo 32.º

### Vinculação da ACB

1 — Para obrigar a ACB são necessárias e bastantes as assinaturas conjuntas do presidente e do vice-

-presidente com funções de tesoureiro ou as assinaturas conjuntas de três dos membros da direcção, sendo uma a do presidente ou a de quem o substitua, nos termos do n.º 2 do artigo 27.º

2 — Por deliberação conjunta da direcção ou do seu presidente podem ser delegados em vice-presidentes ou em procuradores actos de vinculação através de procuração específica.

3 — Sem necessidade de procuração específica, a direcção ou o seu presidente podem delegar no director-geral ou em funcionários qualificados poderes para a prática de actos de expediente corrente, nomeadamente a assinatura de correspondência, pareceres, certificados e declarações de conformidade.

(N.ºs 2 e 3 — redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)

## SECÇÃO IV

### Do conselho fiscal

## Artigo 33.º

### Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, dos quais um presidente, um vice-presidente e um vogal.

(Redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)

## Artigo 34.º

### Competência

1 — Compete ao conselho fiscal zelar pelo cumprimento da lei e dos estatutos e designadamente:

- a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da instituição sempre que o julgar conveniente;
- b) Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões de direcção, sem direito de voto, sempre que o julgar conveniente;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas, plano e orçamento, alteração de quotas e sobre todos os assuntos que a direcção ou a mesa da assembleia geral entendam submeter à sua apreciação;
- d) Pronunciar-se sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis, bem como sobre a contracção de empréstimos;
- e) Requerer a convocação da assembleia geral quando, no uso das suas competências o julgue necessário;
- f) Discutir e aprovar orçamentos suplementares.

2 — Para o melhor exercício das funções referidas no n.º 1, o conselho fiscal poderá ser coadjuvado por um auditor.

## Artigo 35.º

### Competência do presidente

Compete em especial ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;



- b) Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas por lei e pelos estatutos ou regulamentos da ACB.

#### Artigo 36.º

##### Reuniões

1 — O conselho fiscal reunirá obrigatoriamente uma vez por trimestre e ainda:

- a) Sempre que o julgar conveniente, estando todos os membros presentes;
- b) Por convocatória do presidente;
- c) Por convocatória subscrita pela maioria dos seus membros;
- d) Por convocatória do presidente da direcção.

2 — A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 10 dias, a não ser que, estando presentes todos os seus membros, deliberem reunir com dispensa daquele prazo.

3 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes e constarão das respectivas actas.

4 — Em caso de empate o presidente disporá de voto de qualidade.

#### SECÇÃO V

##### Do conselho geral

#### Artigo 37.º

##### Âmbito e fins

1 — O conselho geral da ACB é um órgão associativo de debate, reflexão e de concertação estratégica, vocacionado para a promoção do diálogo, aconselhamento estratégico e análise dos desafios que se colocam aos empresários do comércio, turismo e serviços.

2 — No âmbito da sua intervenção consultiva independente, o conselho geral emitirá recomendações sobre as grandes linhas de orientação da actividade da ACB, pronunciar-se-á sobre os problemas da actividade empresarial nacional e internacional e abordará os principais desafios que se colocam à sociedade portuguesa em geral e em particular aos associados da ACB.

*(Artigo novo aprovado em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)*

#### Artigo 38.º

##### Composição

O conselho geral tem a seguinte composição:

- a) presidentes em exercício dos órgãos sociais da ACB;
- b) Sócios honorários da ACB;
- c) Ex-presidentes dos órgãos sociais da ACB que, expressamente, manifestem o seu interesse em serem membros efectivos deste órgão;
- d) Personalidades de reconhecido mérito económico e social, designados por deliberação da

maioria dos membros do conselho geral, cuja proposta de admissão deverá ser subscrita e apresentada pelo seu presidente;

- e) Empresários de reconhecido mérito e prestígio regional ou nacional, designados e propostos nos termos previstos na alínea anterior;
- f) Membros da comissão instaladora do conselho geral da ACB empossados por ocasião do acto de tomada de posse dos dirigentes da ACB eleitos para o triénio 2003-2005.

*(Artigo novo aprovado em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)*

#### Artigo 39.º

##### Competências

Compete ao conselho geral:

- a) Eleger o seu presidente, um vice-presidente e os dois conselheiros que os substituirão nas suas faltas e impedimentos;
- b) As demais competências gerais e específicas serão definidas em regulamento interno a aprovar pela direcção, que submeterá a respectiva proposta a deliberação da assembleia geral.

*(Secção nova aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)*

#### Artigo 40.º

##### Duração e exercício do mandato

1 — O mandato dos membros do conselho geral tem, à semelhança dos demais órgãos sociais da ACB, a duração de quatro anos.

2 — O presidente, o vice-presidente e os dois conselheiros substitutos serão eleitos por escrutínio secreto ou outra modalidade tomada por deliberação da maioria dos membros presentes, na primeira reunião ordinária deste órgão, após a tomada de posse dos órgãos sociais da ACB eleitos, com a observância do disposto no n.º 3 do artigo 10.º

*(Artigo novo aprovado em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)*

#### Artigo 41.º

##### Funcionamento

1 — O conselho geral reunirá por convocação do seu presidente, por iniciativa própria, a pedido da direcção ou ainda por solicitação de um terço dos seus membros, devendo a convocatória para as reuniões fixar a respectiva ordem de trabalhos e ser enviada a todos os membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Podem assistir às reuniões do conselho geral, sem direito a voto, os restantes membros dos órgãos sociais em exercício e os colaboradores da ACB indicados pela direcção ao seu presidente.

3 — As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria absoluta, tendo o presidente ou o seu substituto voto de qualidade em caso de empate.

4 — Sendo o conselho geral da ACB um órgão associativo sem poderes executivos, as deliberações tomadas deverão assumir a natureza e forma de propostas e ou recomendações dirigidas à direcção da ACB.

5 — As demais regras de funcionamento do conselho geral serão definidas em regulamento interno deste órgão.

*(Artigo novo aprovado em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)*

## SECÇÃO VI

### Das secções e delegações

#### Artigo 42.º

##### Secções

1 — A ACB poderá, por iniciativa da direcção ou a requerimento de pelo menos 15 associados, precedida de parecer do conselho fiscal, criar ou extinguir secções para a melhor defesa dos interesses de um sector ou ramo de actividade.

2 — A organização, o funcionamento e as competências das secções serão definidos pela direcção.

#### Artigo 43.º

##### Delegações

1 — A ACB poderá criar ou extinguir, por decisão da direcção, ouvido o conselho fiscal, delegações nos concelhos da sua área de influência para um melhor serviço aos associados desses concelhos.

2 — A organização, o funcionamento e as competências das delegações serão definidos pela direcção.

3 — A direcção e as delegações reunirão obrigatoriamente uma vez por trimestre.

4 — Independentemente do disposto nos números anteriores, em cada concelho da área de abrangência da ACB, com excepção de Braga, haverá um delegado da Associação, nomeado pela direcção e com as competências que ficarem definidas em regulamento interno.

## CAPÍTULO IV

### Do regime financeiro

#### Artigo 44.º

##### Receitas e despesas

1 — Constituem receitas da ACB:

- a) O produto das jóias e quotas dos associados;
- b) A participação específica correspondente aos trabalhos especialmente acordados entre a

ACB e os seus associados, empresas aderentes e demais instituições públicas e privadas;

- c) Os rendimentos de bens próprios;
- d) As doações, legados, heranças e respectivos rendimentos;
- e) Os subsídios do Estado ou de organismos oficiais;
- f) Outras receitas.

2 — Constituem despesas da ACB:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstas e autorizadas pela direcção no âmbito das suas competências;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas que se integrem no seu objecto.

#### Artigo 45.º

##### Quotas

1 — A quotização de cada associado é aprovada em assembleia geral, devendo as alterações à quotização ordinária constar de proposta da direcção, a apresentar na assembleia geral prevista na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º

2 — A deliberação referida no número anterior será depois integrada no regulamento interno, o qual deverá ter disposições que definam os prazos, forma de cobrança e outros aspectos respeitantes a quotas.

3 — Poderá ser criada uma quotização extraordinária, mediante proposta da direcção e com parecer favorável do conselho fiscal para a participação de projectos especiais, a ser suportada pelos participantes.

*(N.º 3 — redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.)*

## CAPÍTULO V

### Das eleições

#### Artigo 46.º

##### Convocação da assembleia geral eleitoral

1 — A assembleia geral, funcionando como assembleia geral eleitoral, é convocada com a antecedência mínima de 60 dias, nos termos previstos para a convocação de assembleias gerais ordinárias, podendo ainda utilizar outros meios de publicidade que sejam considerados oportunos, nomeadamente a publicação no último boletim informativo a distribuir aos associados antes das eleições, mas neste caso sem observância do prazo supra-referido.

2 — Da convocatória constará a hora, o dia, o local e a duração da assembleia, os órgãos ou cargos a preencher com a eleição, bem como a data limite para a apresentação de candidaturas.

3 — Será constituída, com o objectivo de fiscalizar o processo eleitoral, uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, excepto no caso de concorrer apenas uma lista, situação em que a comissão eleitoral será constituída pela mesa da assembleia geral e por um representante dessa lista.

(N.º 3 — *redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.*)

#### Artigo 47.º

##### Eleitores

1 — São eleitores todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada.

2 — Considera-se situação contributiva regularizada a não existência de quotas ou quaisquer outras contribuições com atraso superior a seis meses.

#### Artigo 48.º

##### Lista de eleitores

1 — A lista dos eleitores no pleno gozo dos seus direitos, rubricada pelo presidente da mesa, será afixada na sede da ACB a partir do prazo referido no n.º 1 do artigo 42.º dos estatutos e até oito dias após a realização do acto eleitoral.

2 — Qualquer associado poderá, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação da convocatória referida no n.º 1 do artigo 42.º dos estatutos, reclamar por escrito da inclusão ou omissão de qualquer eleitor.

3 — As reclamações serão decididas pela comissão eleitoral no prazo máximo de 10 dias.

4 — Da decisão é dado conhecimento aos associados envolvidos.

5 — A relação de eleitores, rectificada em função da procedência de eventuais reclamações, servirá de caderno eleitoral.

(N.º 3 — *redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.*)

#### Artigo 49.º

##### Processo eleitoral

1 — À hora marcada para o início da assembleia geral, o presidente da mesa, após selar as urnas, entregará aos associados eleitores os boletins de voto.

2 — A votação será realizada mediante descarga no caderno eleitoral pela ordem de chegada dos associados.

3 — Não é admitida a votação por procuração.

4 — É permitido o voto por correspondência.

5 — A comissão eleitoral estabelecerá as condições para o funcionamento da mesa eleitoral.

6 — A contagem e a verificação dos boletins de voto são feitas imediatamente após o encerramento das urnas, na qual poderão participar delegados das listas concorrentes.

7 — Todos os actos processuais relativos a eleições decorrentes dos números anteriores constarão de reglamento interno.

8 — A proclamação das listas mais votadas será feita logo após o apuramento.

(N.º 5 — *redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.*)

#### Artigo 50.º

##### Apresentação de listas

1 — As listas com as candidaturas para todos os órgãos da ACB, com excepção do conselho geral, deverão ser subscritas por um mínimo de 50 associados eleitores.

2 — Caso não se verifique a apresentação de listas por parte dos associados, a direcção deve apresentar uma lista com dispensa dos requisitos do n.º 1 e de modo que a mesma dê entrada até 20 dias antes da data prevista para o acto eleitoral.

3 — A propositura das listas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral dentro do prazo de 25 dias a contar da data da convocatória referida no n.º 1 do artigo 46.º

4 — À mesa da assembleia geral compete verificar a regularidade formal da apresentação das candidaturas no prazo de cinco dias.

5 — Caso a mesa da assembleia geral encontre alguma irregularidade, disso notificará imediatamente o primeiro dos proponentes da lista ou listas afectadas, concedendo o prazo de cinco dias para que sejam efectuadas as necessárias correcções.

6 — As candidaturas serão sempre de pessoas singulares, com indicação obrigatória da empresa por via da qual se encontram inscritas na ACB.

7 — As candidaturas serão sempre acompanhadas da indicação dos lugares para que os candidatos são propostos, bem como da declaração da sua aceitação.

8 — Nenhum associado ou candidato poderá estar representado em mais de uma candidatura.

9 — Até ao 10.º dia anterior ao acto eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral mandará afixar na sede da ACB uma relação das listas aceites, podendo ainda utilizar outros meios de publicidade que considere oportunos.

10 — Juntamente com as listas, as candidaturas apresentarão um programa de acção para o triénio, que será divulgado nos mesmos termos que os previstos no n.º 9 do presente artigo.

11 — Só poderão candidatar-se associados que se encontrem nas condições previstas no artigo 47.º

(N.º 1 — *redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.*)

## Artigo 51.º

### Tomada de posse

Os membros eleitos para os diversos cargos sociais tomarão posse entre o 5.º e o 15.º dia contados da data em que se realizou a eleição, salvo deliberação conjunta dos presidentes eleitos para a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, devidamente fundamentada. (*Redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.*)

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

## Artigo 52.º

### Deliberação de extinção

1 — No caso de deliberação da assembleia geral em extinguir a ACB, será igualmente deliberado o destino a dar ao seu património e nomeada a comissão liquidatária.

2 — Os poderes da comissão liquidatária ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e necessários quer à liquidação do património social quer à ultimate dos negócios pendentes.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, o património remanescente deverá reverter a favor de uma instituição da região que prossiga finalidades comuns às da ACB.

## Artigo 53.º

### Dúvidas e omissões

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos serão resolvidos em reunião conjunta dos presidentes da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção.

## Artigo 54.º

### Prazos

À contagem dos prazos previstos nos presentes estatutos aplicam-se as seguintes regras:

- a) Não se inclui na contagem o dia em que ocorrer o evento a partir do qual o prazo começa a contar;
- b) O prazo começa a correr independentemente de quaisquer formalidades, não se suspendendo aos sábados, domingos e feriados;
- c) O termo do prazo que caia em dia referido na alínea b) ou em dia em que a ACB se encontre encerrada ao público transfere-se para o 1.º dia útil seguinte.

## Artigo 55.º

### Entrada em vigor

1 — Os presentes estatutos entrarão em vigor no dia imediato à tomada de posse da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal eleitos para o quadriénio 2006-2009.

2 — A apresentação de listas ao próximo acto eleitoral e todo o processo eleitoral deverão contudo obedecer já aos presentes estatutos.

(*Redacção aprovada em assembleia geral de 30 de Setembro de 2005.*)

Registados em 5 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 4/2006, a fl. 56 do livro n.º 2.

### APAN — Assoc. de Agentes de Navegação Cancelamento

Nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, faz-se saber que em assembleia geral extraordinária realizada no dia 8 de Setembro de 2005 foi deliberada a extinção da APAN — Associação de Agentes de Navegação com integração na AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal.

Com a integração transfere-se para a AANP — Associação dos Agentes de Navegação de Portugal todo o património da APAN — Associação de Agentes de Navegação.

Em consequência, procede-se ao cancelamento do registo dos respectivos estatutos, registados nestes serviços em 21 de Outubro de 1975, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 5 de Janeiro de 2006, ao abrigo do artigo 521.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 5/2005, a fl. 56 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

**Assoc. Nacional de Terapeutas Manipulativos — ANO (anteriormente denominada Assoc. Nacional de Osteopatas — ANO) — Eleição em 19 de Dezembro de 2005 para mandato de três anos (triénio de 2005-2008).**

### **Direcção**

Presidente — Dulce Maria Soares Celorico Nunes Marques.

Secretário — Carlos Filipe Loureiro Raposo.

Tesoureiro — Suzete Raposo Marques.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 5 de Janeiro de 2006.

**Assoc. Portuguesa dos Industriais de Alimentos Compostos para Animais — IACA — Eleição em 15 de Dezembro de 2005 para mandato de três anos (triénio de 2006-2008).**

### **Direcção**

Presidente — NUTROTON — Indústrias da Avicultura, S. A.; representante: engenheiro Pedro Manuel de Almeida Corrêa de Barros.

Vogais:

PROGADO — Sociedade Produtora de Rações, S. A.; representante: Dr. José Filipe Ribeiro dos Santos.

RAPORAL — Rações de Portugal, S. A.; representante: José António Antunes da Conceição Roda.

Empresa Industrial e de Representações Mascote, L.<sup>da</sup>; representante: Dr. Manuel Joaquim Neves Veríssimo.

Rações Valouro, S. A.; representante: Prof. Doutor Manuel António Chaveiro de Sousa Soares.

Sociedade Financeira de Investimentos e Gestões Açores — FINANÇOR, S. A.; representante: engenheiro José Romão Leite Braz.

REAGRO — Importação e Exportação, S. A.; representante: Dr. Carlos Alberto de Matos Cortes.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 9 de Janeiro de 2006.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — IDENTIFICAÇÃO

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### **Barloworld Stet — Sociedade Técnica de Equipamentos e Tractores, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da Barloworld Stet — Sociedade Técnica de Equipamentos e Tractores, S. A., ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 4 de Janeiro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência mínima de 90 dias (n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004), que no dia 4 de Abril de 2006 realizar-se-á na empresa Barloworld Stet — Sociedade Técnica de Equipamentos e Tractores, S. A., nas instalações sitas no Prior Velho, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003. [Seguem-se as assinaturas de 65 trabalhadores.]]»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, em 10 de Janeiro de 2006.

### **Pioneer Technology Portugal, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Pioneer Technology Portugal, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 6 de Janeiro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Os trabalhadores da Pioneer Technology Portugal, S. A., com sede no Parque Industrial do Seixal,

Paio Pires, subscrevem a convocatória para eleições dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho a realizar no dia 15 de Fevereiro de 2006, entre as 9 e as 18 horas, na recepção dos empregados da Pioneer. [Seguem-se as assinaturas de 57 trabalhadores.]]»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, em 11 de Janeiro de 2006.

### **Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 9 de Janeiro de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A.:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo vem, nos termos e para os efeitos do previsto no n.º 3 do artigo 266.º da subsecção II da secção IV da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprova o Código do Trabalho, informar que as eleições dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho serão realizadas no dia 5 de Abril de 2006.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 11 de Janeiro de 2006.

### **Alumínios Cesar, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Alumínios Cesar, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 22 de Dezembro de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Alumínios Cesar, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da Lei

n.º 35/2004, de 29 de Julho, que no dia 20 de Março de 2006 realizar-se-á na empresa Alumínios Cesar, S. A., sita na zona industrial, na freguesia de Cesar, no município de Oliveira de Azeméis, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. [Seguem as assinaturas de 77 trabalhadores.]»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, do Código do Trabalho, em 11 de Janeiro de 2006.

