



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento  
Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções colectivas:

|   |      |
|---|------|
| — Contrato colectivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Revisão global .....   | 4752 |
| — Contrato colectivo entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação ..... | 4782 |
| — Contrato colectivo entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — Integração em níveis de qualificação .....      | 4782 |
| — Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E., e o SINCTA — Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo — Integração em níveis de qualificação .....                  | 4783 |
| — Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, S. A., e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Integração em níveis de qualificação .....  | 4783 |

### Decisões arbitrais:

...

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

...

### Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

### Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

**Organizações do trabalho:****Associações sindicais:****I — Estatutos:**

...

**II — Direcção:**

|  |      |
|--|------|
| — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE . . . . .             | 4784 |
| — STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal . . . . . | 4785 |
| — Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro . . . . .                               | 4789 |
| — SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil. . . . .   | 4790 |
| — Sindicato Independente da Banca . . . . .  | 4790 |

**Associações de empregadores:****I — Estatutos:**

|  |      |
|--|------|
| — APESPE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego — Alteração . . . . . | 4791 |
| — Associação Comercial e Industrial de Vila Real — Alteração. . . . .                            | 4794 |
| — AFAC — Associação de Fabricantes de Colchões — Cancelamento do registo . . . . .               | 4800 |
| — APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas — Nulidade parcial . . . . .          | 4800 |

**II — Direcção:**

|  |      |
|--|------|
| — Associação de Operadores do Porto de Lisboa — AOP . . . . .                        | 4800 |
| — Associação da Hotelaria Regional do Distrito de Aveiro — AHRDA . . . . .           | 4800 |
| — APESPE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego . . . . . | 4801 |
| — Associação Comercial e Industrial de Vila Real . . . . .                           | 4801 |

**Comissões de trabalhadores:****I — Estatutos:**

|  |      |
|--|------|
| — Sakthi Portugal, S. A. — Alteração . . . . . | 4801 |
|--|------|

**II — Eleições:**

|  |      |
|--|------|
| — SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A. . . . . | 4810 |
| — Sakthi Portugal, S. A. . . . .               | 4811 |

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:****I — Convocatórias:**

|   |      |
|---|------|
| — Delphi Automotive Systems — Portugal, S. A. . . . . | 4811 |
| — REN — Gasodutos, S. A. . . . .                      | 4811 |

**II — Eleição de representantes:**

|  |      |
|--|------|
| — Serralharia Santos Pereira, L. <sup>da</sup> . . . . .                           | 4812 |
| — GONVARRI — Produtos Siderúrgicos, S. A. . . . .                                  | 4812 |
| — SOTECNISOL, S. A. . . . .  | 4812 |
| — RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A. — Substituição . . . . . | 4812 |

---

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

---

## SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

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

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de Setembro de 2009.

### CAPÍTULO I

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

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas 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, repre-

sentados pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional, e a própria Liga Portuguesa de Futebol Profissional, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes nos anexos I e II, representados pela FESAHT, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

3 — Para os devidos efeitos, declara-se que esta convenção abrange as 69 entidades empregadoras representadas pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional e 1345 trabalhadores representados pela FESAHT.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### SECÇÃO I

#### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas gerais de admissão

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

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

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

- a) 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 e caixa fixo) — 12.º ano;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágio ou acesso

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

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

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

4 — O estágio para 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 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores que não possuam categoria de chefia ou supervisão ingressam na categoria imediata logo que completem três anos de serviço na mesma categoria.

8 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, guardas, cobradores, trabalhadores de limpeza e paquetes terão direito de preferência à primeira vaga em qualquer das categorias, após obtidas as habilitações mínimas exigidas no n.º 2 da cláusula 4.<sup>a</sup>

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

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

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

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

c) Quando possuam os seguintes conhecimentos ou habilitações:

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

Curso básico com formação profissional oficializado; ou 12.º ano ou equivalência; ou

Formação profissional direccionada para o sector.

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

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

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

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

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

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

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

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

15 — 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 de retribuição mais elevado.

3 — Havendo mais de um candidato na empresa, a preferência será prioritariamente determinada pelos índices de melhor classificação em curso profissional, categoria profissional mais elevada, maior antiguidade, 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 Inspeção-Geral de Jogos julgar conveniente.

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

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

#### SECÇÃO II

##### Quadros e acessos

#### Cláusula 9.ª

##### Dotações e densidades

Nas salas de bingo, é obrigatório o preenchimento dos lugares nos termos e condições previstos na legislação aplicável a esta actividade.

#### Cláusula 10.ª

##### Quadros de pessoal

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

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

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

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

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

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria dos trabalhadores;
- e) Diminuir a retribuição;

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

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### Igualdade de tratamento

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

##### Liberdade de opinião e expressão

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-C

##### Reserva da intimidade da vida privada

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-D

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

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

2 — O disposto no número anterior não prejudica o poder da entidade empregadora de estabelecer regras de

utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-E

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-F

##### Coacção/assédio

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal,



ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar com vista ao despedimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Outras regras processuais

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

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho e a violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho extraordinário quando o mesmo lhe não possa ser exigido;

d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou comissão de trabalhadores;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Presunção de abusividade

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

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

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro do fixado no n.º 3 da cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Igual suspensão decorre da instauração do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de

30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

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

## CAPÍTULO IV

### Duração do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Competência da entidade patronal

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de 35 horas, de segunda a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos e de 38 horas, de segunda 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 200 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 no 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, 31 horas e 30 minutos efectivas, numa permanência de, em média, 34 horas e 7 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 10 minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a primeira hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de tempo parcial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Proibição de alteração do horário

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

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

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

5 — Cada trabalhador só pode, em cada ano civil, prestar o máximo de 200 horas suplementares.

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

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

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

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal dos trabalhadores do bingo

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

2 — A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia

autorização da entidade patronal e o seu registo no livro de alterações ao horário de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
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 IGJ 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 IGJ 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 do 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 ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

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

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

5 — Da conciliação do previsto nos n.ºs 1 e 3 desta cláusula não poderá resultar um 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 prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

10 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença — sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias — ou por gozar, no todo ou 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 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 de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada e sempre no período de 1 de Maio a 31 de Outubro.

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

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Retribuição das férias**

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o clube pagará a todos os trabalhadores um subsídio de férias de montante igual e correspondente ao período de férias a que têm 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 e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

**Cláusula 52.<sup>a</sup>****Violação do direito a férias**

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

**SECÇÃO III****Faltas****Cláusula 53.<sup>a</sup>****Definição**

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

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

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

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

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

**Cláusula 54.<sup>a</sup>****Tipo de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Até 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 i) do n.º 2 desta cláusula não poderão ser utilizadas ou gozadas pelos trabalhadores dos bingos às sextas-feiras, sábados, domingos, feriados e vésperas de feriados, salvo para tratar de assuntos inadiáveis e justificados.

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

**Cláusula 55.<sup>a</sup>****Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

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

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

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Participação e justificação da falta**

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

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

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

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

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas justificadas**

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

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

a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 54.<sup>a</sup>, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;

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

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

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

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Desconto das faltas**

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

a) Dias completos:

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

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se 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, salvo as excepções previstas neste CCT.

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

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

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

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



#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Critério da fixação da remuneração

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

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

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Remunerações base

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

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 1 %, 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 2010 não pode ser inferior a € 16, valor não sujeito a arredondamento.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Lugar e tempo de cumprimento

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

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

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

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores será garantido, a título de subsídio de refeição, o valor de € 6,65 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 constem das listas de preços para funcionários a estabelecer pontualmente.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento donde constem o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, a categoria profissional, o número de inscrição na segurança social, o período a que corresponde a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno,

extraordinário e em dias de descanso, feriados, férias e subsídio de férias, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Objectos partidos

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Objectos perdidos

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Prémio de produtividade e sua atribuição

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Caducidade

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os 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 aos 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 culposo imputável objectivamente a qualquer das partes que torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

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

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou do posto de trabalho que lhe seja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no mesmo ano civil;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática no âmbito da empresa de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas pela lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Meio de verificar a justa causa

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

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Providência cautelar da suspensão do despedimento

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo processo disciplinar ou este for nulo;

b) Se se fundamentar em motivos políticos, sindicais, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 17.<sup>a</sup>;

b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 5 da cláusula 17.<sup>a</sup> e 2 da cláusula 18.<sup>a</sup>;

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos da ilicitude

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

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

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

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

*a*) Montante da retribuição respeitante ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Justa causa

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

*a*) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

*b*) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

*c*) Aplicação de sanção abusiva;

*d*) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

*e*) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

*f*) Ofensas à integridade física, liberdade, honra e dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade patronal ou pelos seus representantes legítimos.

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

*a*) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

*b*) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Indemnização devida ao trabalhador

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Abandono do trabalho

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

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

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

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

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

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

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

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa,

abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

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

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Regalias sociais**

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

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

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida que o trabalhador 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 da prestação por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária**

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

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

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

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

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

### **CAPÍTULO IX**

#### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Licença por maternidade**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Licença por paternidade**

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais;

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

3) A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 101.<sup>a</sup>

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

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

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

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

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

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

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

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

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

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

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

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

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1) As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

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

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

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

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Protecção de despedimento**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

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

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

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional e reciclagem apoiados pelo IEFP terão direito a usufruir nas 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 € 26,50. Este valor será, porém, de € 8,70, se eles prestarem o mínimo de três horas de trabalho entre as 0 horas e as 5 horas, ambos sem arredondamento.

3 — O trabalhador terá direito a € 6,20 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 € 15 na sequência de pernoita determinada pelo clube, sem arredondamento;

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

Cláusula 108.<sup>a</sup>**Deslocações fora do continente — Alojamento e refeição**

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

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

a) Ao valor de € 31 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho, sem arredondamento;

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

Cláusula 109.<sup>a</sup>**Ocorrência durante as deslocações**

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

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado no País;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade do clube pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado anterior e se teria declarado, mesmo que o trabalhador não saísse do País;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para local a indicar pela família ou por quem o represente, desde que seja em Portugal Continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos e como condição necessária para o tratamento.

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

## CAPÍTULO XI

**Actividade sindical**Cláusula 110.<sup>a</sup>**Direito à actividade sindical**

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

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

Cláusula 111.<sup>a</sup>**Crédito de horas para a actividade sindical**

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

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

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

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 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, consoante da convocatória a ordem de trabalhos e o lugar da reunião.

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

5 — As deliberações deverão constar 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

*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 o 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.

*Director desportivo.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o 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.

*Director executivo.* — Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos superiores poderes de decisão de que está investido, as actividades do clube, SAD ou Liga, ou de um, ou vários, ou todos os departamentos. Exerce funções tais como: colaborar activamente na determinação da orientação do clube, SAD ou Liga, enquadrar e planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o 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.



*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-geral.* — 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 planejar a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o 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.* — 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 o 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.

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

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

Analista orgânico;  
Analista de sistemas.

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

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

*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 departamento jurídico.* — É o director de serviços que estuda, organiza, planeia, dirige e coordena as actividades jurídicas.

*Director de marketing e publicidade.* — É o director de serviços que estuda, organiza, planeia, dirige e coordena as áreas de *marketing* e publicidade, designadamente fomentando acções e estratégias com o intuito de promover a imagem da instituição.

*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 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.

*Director de serviços.* — 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 planejar a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do clube, SAD ou Liga, cujos membros dos órgãos executivos e gestão pode representar, seguindo os planos estabelecidos, a orientação adoptada e verificando o 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-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.

*Chefe de departamento.* — 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.

*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.

*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.

*Jurista.* — É o trabalhador possuidor de licenciatura em Direito que actua nas diversas áreas jurídicas, sob a orientação do director de departamento jurídico, designadamente prestando assessoria jurídica, elaborando pareceres, contratos, regulamentos e estatutos.

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

*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.

*Chefe de divisão.* — 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.

*Chefe de escritório.* — 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.

*Chefe de serviços.* — 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.

*Programador de informática.* — 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.

*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.

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

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

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

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

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

**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.

**Tesoureiro.** — 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.

**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.

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

**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.

**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.

**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.

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

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

*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.

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

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

*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.

*Planeador de informática.* — 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.

*Técnico administrativo de bingo.* — 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.

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

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

dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina, e opera com máquinas de escritório.

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

**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.

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

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

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

**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.

**Coordenador.** — 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.

**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.

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

**Esteno-dactilógrafo 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 estenotípia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

**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.** — 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.

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

Operador de consola;

Operador de material periférico.

**Operador de máquinas auxiliares.** — 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.

**Recepcionista.** — 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.

*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.

*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.

*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 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.

*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.

*Cobrador.* — 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.

*Controlador de informática.* — 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.

*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, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*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.

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

*Operador de registo de dados.* — 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 em línguas estrangeiras.* — 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.

*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.

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

*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.

*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.

*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.

**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.

**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.

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

**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.

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

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

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

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

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

**Trolha.** — 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.

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

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

**Contínuo.** — 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».

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

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

**Dactilógrafo.** — 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.

**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.

**Guarda.** — 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Auxiliar de manutenção.** — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que auxilia um profissional na execução das suas tarefas.

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

**Servente de cozinha.** — É o trabalhador não qualificado que coopera com um profissional qualificado na execução das suas tarefas.

**Estagiário.** — É o trabalhador que desempenha funções sob orientação e supervisão de um profissional qualificado.

## ANEXO II

## Tabela salarial

(Em euros)

| Níveis | Profissões e categorias profissionais  | Vencimento |
|--------|--|------------|
| I      | Assessor de presidente ou de direcção . . . . .<br>Director desportivo . . . . .<br>Director executivo . . . . .<br>Director financeiro . . . . .<br>Director-geral . . . . .<br>Secretário-geral . . . . .  | 1 349      |
| II     | Analista de informática . . . . .<br>Contabilista/técnico de contas . . . . .<br>Director comercial . . . . .<br>Director de departamento jurídico . . . . .<br>Director de <i>marketing</i> e publicidade . . . . .<br>Director de relações públicas . . . . .<br>Director de serviços . . . . .<br>Secretário-geral-adjunto . . . . .  | 1 069      |
| III    | Chefe de departamento . . . . .<br>Chefe de sala . . . . .<br>Chefe de serviço de instalações e obras . . . . .<br>Jurista . . . . .<br>Monitor desportivo nível I (mais de três anos) . . . . .   | 1 044      |
| IV     | Analista de funções . . . . .<br>Chefe de divisão . . . . .<br>Chefe de escritório . . . . .<br>Chefe de serviços . . . . .<br>Monitor desportivo — nível II (menos de três anos) . . . . .<br>Programador de informática . . . . .<br>Secretário administrativo . . . . .<br>Secretário de direcção . . . . .<br>Secretário desportivo . . . . .<br>Secretário técnico . . . . .<br>Técnico administrativo . . . . .<br>Técnico comercial . . . . .<br>Técnico de contencioso desportivo . . . . .<br>Técnico de <i>marketing</i> e publicidade . . . . .<br>Técnico de relações públicas . . . . .<br>Técnico desportivo . . . . .<br>Tesoureiro . . . . . | 924        |
| V      | Adjunto de chefe de sala . . . . .<br>Chefe de equipa . . . . .<br>Chefe de secção . . . . .<br>Correspondente em línguas estrangeiras . . . . .<br>Guarda-livros . . . . .<br>Monitor desportivo nível III (até um ano) . . . . .<br>Supervisor . . . . .<br>Técnico de contabilidade . . . . .<br>Técnico de instalações eléctricas . . . . .  | 811        |
| VI     | Assistente administrativo principal . . . . .<br>Caixeiro principal . . . . .<br>Chefe de bar . . . . .<br>Documentalista . . . . .<br>Planeador de informática de 1.ª . . . . .<br>Técnico administrativo de bingo . . . . .<br>Tradutor . . . . .  | 780        |
| VII    | Primeiro-assistente administrativo . . . . .<br>Primeiro-caixeiro . . . . .<br>Arquivista de informática . . . . .<br>Caixa . . . . .<br>Caixa fixo . . . . .<br>Chefe de mesa . . . . .<br>Coordenador de 1.ª . . . . .<br>Electricista de 1.ª . . . . .<br>Encarregado de refeitório . . . . .<br>Esteno-dactilográfico em línguas estrangeiras . . . . .<br>Fiel de armazém . . . . .<br>Fogoeiro . . . . .   | 673        |



(Em euros)

| Níveis | Profissões e categorias profissionais   | Vencimento |
|--------|---|------------|
|        | Motorista .....<br>Operador de computador de 1. <sup>a</sup> .....<br>Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup> .....<br>Planeador de informática de 2. <sup>a</sup> .....<br>Recepcionista .....<br>Vendedor de publicidade .....   |            |
| VIII   | Segundo-assistente administrativo .....<br>Segundo-caixeiro .....<br>Adjunto de chefe de mesa .....<br>Adjunto de chefe de bar .....<br>Chefe de serviços auxiliares .....<br>Chefe de trabalhadores auxiliares .....<br>Cobrador de 1. <sup>a</sup> .....<br>Coordenador de 2. <sup>a</sup> .....<br>Controlador de informática de 1. <sup>a</sup> .....<br>Cozinheiro especializado .....<br>Encadernador .....<br>Estagiário (planeador informático) .....<br>Esteno-dactilógrafo de língua portuguesa .....<br>Operador de computador de 2. <sup>a</sup> .....<br>Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup> .....<br>Operador de registo de dados de 1. <sup>a</sup> .....<br>Operador em língua estrangeira .....<br>Telefonista .....<br>Telefonista-recepcionista ..... | 607        |
| IX     | Terceiro-assistente administrativo .....<br>Terceiro-caixeiro .....<br>Cobrador de 2. <sup>a</sup> .....<br>Controlador de informática de 2. <sup>a</sup> .....<br>Cozinheiro .....<br>Electricista de 2. <sup>a</sup> .....<br>Estagiário (operador de computador) .....<br>Estagiário (operador de máquinas auxiliares) .....<br>Operador de registo de dados de 2. <sup>a</sup> .....<br>Operador em língua portuguesa .....<br>Trabalhador dos serviços externos .....  | 570        |
| X      | Carpinteiro .....<br>Costureiro especializado .....<br>Empregado de armazém .....<br>Empregado de bar de 1. <sup>a</sup> .....<br>Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> .....<br>Jardineiro .....<br>Pedreiro de 1. <sup>a</sup> .....<br>Picheleiro .....<br>Pintor .....<br>Sapateiro .....<br>Serralheiro da construção civil .....<br>Serralheiro .....<br>Trolha de 1. <sup>a</sup> .....   | 556        |
| XI     | Ajudante de cozinheiro .....<br>Ajudante de fogueiro .....<br>Caixa auxiliar volante de bingo .....<br>Contínuo de bingo .....<br>Contínuo .....<br>Controlador de entradas .....<br>Dactilográfico .....<br>Empregado de bar de 2. <sup>a</sup> .....<br>Empregado de mesa de 2. <sup>a</sup> .....<br>Estagiário (controlador de informática) .....<br>Estagiário (operador de registo de dados) .....<br>Estagiário (recepcionista) .....<br>Estagiário (assistente administrativo) .....<br>Guarda .....<br>Mecânico de artigos desportivos .....<br>Porteiro de bingo .....<br>Porteiro .....<br>Roupeiro .....<br>Trabalhador de serviços externos — 1.º ano .....  | 538        |

(Em euros)

| Níveis | Profissões e categorias profissionais   | Vencimento |
|--------|---|------------|
| XII    | Ajudante de electricista .....<br>Ajudante de jardineiro .....<br>Ajudante de sapateiro .....<br>Aprendiz .....<br>Auxiliar de manutenção .....<br>Caixa volante do 1.º ano .....<br>Continuo do 1.º ano .....<br>Controlador de entradas do 1.º ano .....<br>Costureiro .....<br>Empregado de copa .....<br>Operador de máquinas de lavandaria .....<br>Pedreiro de 2.ª .....<br>Paquete .....<br>Porteiro do 1.º ano do bingo .....<br>Servente de cozinha .....<br>Trabalhador de limpeza .....<br>Trolha de 2.ª ..... | 513        |

*Nota.* — Os trabalhadores de categorias profissionais extintas serão reclassificados na categoria profissional cujo conteúdo funcional melhor se adequa às funções efectivamente exercidas, sem diminuição do nível salarial.

Porto, 8 de Outubro de 2010.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

*Fernando Soares Gomes da Silva*, presidente da Liga.  
*Cármén Andreia da Silva Couto*, directora executiva.

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

#### Declaração

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Lisboa, 6 de Outubro de 2010.

Pela Direcção Nacional: *Maria Albertina Correia Ferreira* — *José António Miranda Freitas*.

Depositado em 29 de Novembro de 2010, a fl. 94 do livro n.º 11, com o n.º 223/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Contrato colectivo entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação da profissão que a seguir se indica, abrangida pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2010:

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Vigilante aeroportuário.

#### Contrato colectivo entre a APEC — Associação Portuguesa de Escolas de Condução e a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações — 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*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2010:

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Director de escola.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Motorista.

**Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal — NAV Portugal, E. P. E., e o SINCTA — Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo — Integração em níveis de qualificação.**

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*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2010:

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Assessor FMP (*flow management position*);  
Formador residente.

**Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, S. A., e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro — 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*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2010:

1 — Quadros superiores:

Analista informático;  
Director, director-adjunto, subdirector;

Inspector/auditor;  
Técnico de grau I;  
Técnico de grau II.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Gerente;  
Programador informático;  
Solicitador;  
Subgerente;  
Técnico de grau III;  
Técnico de grau IV.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Gestor de clientes;  
Operador informático;  
Secretário.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Motorista;  
Profissional qualificado.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Telefonista;  
Contínuo.

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

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Administrativo.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

...

### II — DIRECÇÃO

#### **Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE**

Eleição em 3 de Outubro de 2010 para o mandato de quatro anos.

##### **Direcção**

##### **Efectivos:**

Presidente — Fernando Manuel Marques Custódio, sócio n.º 6534, de 52 anos de idade, residente na Rua de Almeida Garrett, 24-G, 3080-094 Figueira da Foz, ao serviço da firma Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A.

Tesoureiro — José Américo Ferreira Barreiras, sócio n.º 4637, de 54 anos de idade, residente na Rua das Austrálias, 412, 3.º, direito, 4450 Matosinhos, ao serviço da firma Port'Ambiente — Tratamento de Resíduos Industriais, S. A.

Secretário — Pedro Nuno Gomes Ximens Antunes, sócio n.º 6522, de 35 anos de idade, residente na Rua do Dr. Manuel Pereira de Melo, ed. Quinta do Sobral, lote 7, bloco1, 2.º, Q, 4990-115 Ponte de Lima, ao serviço da firma Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A.

##### **Vogais:**

Sílvio Jorge Morgado, sócio n.º 5743, de 53 anos de idade, residente na Rua da Fonte, 9, 3150-220 Condeixa-a-Velha.

António Maria Pacheco Figueiredo, sócio n.º 4041, de 61 anos de idade, residente na Rua do Giestal, 363, São Tomé de Negrelos, 4780 Santo Tirso.

Almiro Gomes Silva, sócio n.º 6340, de 40 anos de idade, residente na Rua de Miratãmega, 1539, Loredelo, 4635-714 Vila Boa de Quires, ao serviço da firma UNICER — Cervejas, S. A.

João Jesus Moreira, sócio n.º 4527, de 60 anos de idade, residente na Rua do Souto, 132, 4425-200 Águas Santas, Maia.

##### **Suplentes:**

António Lopes Pereira, sócio n.º 4410, de 63 anos de idade, residente no Lugar de Cachada, Vila Boa, 4750 Barcelos.

Davide Ferreira Resende, sócio n.º 6647, de 34 anos de idade, residente na Rua do Centro Social, 452, 2.º, E, Souto, 4520-709 Santa Maria da Feira, ao serviço da firma Wartsila Portugal, L.<sup>da</sup>

António Tavares Melo, sócio n.º 7143, de 45 anos de idade, residente na Rua da Boavista, 3850-407 Angeja, ao serviço da firma PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A.

Emanuel Ribeiro da Silva, sócio n.º 6034, de 38 anos de idade, residente no Bairro do Carrizal, bloco 8, ent. 230-C/34, 4200 Porto, ao serviço da firma Wartsila Portugal, L.<sup>da</sup>

António Fernando Viana Pinto Afonso, sócio n.º 6157, de 55 anos de idade, residente na Travessa do Extremo, 45, Monte da Ola, 4935 Vila Nova de Anha, ao serviço da firma Portucel Viana — Empresa Produtora de Papéis Industriais, S. A.

### **STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal**

Eleição em 18, 19 e 20 de Novembro de 2010 para o mandato de quatro anos.

#### **Direcção nacional**

Adelino Tomé Amado, sócio n.º 7357, de 50 anos de idade, residente na Rua do Barqueiro, 40, 2430-608 Vieira de Leiria, motorista na empresa SORGILA — Sociedade de Argilas.

Alexandre Miguel Fragoso Pereira, sócio n.º 16693, de 34 anos de idade, residente na Praceta Habijovem, 6, 6.º, esquerdo, 2005-167 Santarém, motorista na empresa José Neves & Coelho.

Álvaro Manuel Heitor Chambel, sócio n.º 5873, de 39 anos de idade, residente na Rua de Ribeiro Sanches, 5, 1, cave direita, 2745-839 Queluz, electromecânico na empresa Metropolitano de Lisboa.

Amável José Alves, sócio n.º 656, de 61 anos de idade, residente na Rua de Duarte Pacheco Pereira, 79, 2.º, frente, Damaia, 2720-213 Amadora, maquinista na empresa Metropolitano de Lisboa.

Américo Silva Almeida, sócio n.º 5945, de 54 anos de idade, residente na Avenida Principal, 4512, 4.º, esquerdo, F, Edifício Lima, 4535-013 Lourosa, motorista na empresa Manuel António da Silva & Filhos.

Américo Silva Figueiredo, sócio n.º 3452, de 43 anos de idade, residente na Quinta das Lagoas, Rua O, lote 228, Vivenda Figueiredo, Santa Marta de Corroios, 2855-314 Corroios, mecânico na empresa Transportes Sul do Tejo.

Anabela Paulo Silva Carvalheira, sócia n.º 4730, de 47 anos de idade, residente na Rua da Sociedade Musical — Brejos Clérigo, lote 109, 2925-295 Brejos de Azeitão, fiscal na empresa Metropolitano de Lisboa.

António Acácio Reis, sócio n.º 4954, de 47 anos de idade, residente na Estrada das Águas Livres, 155, rés-do-chão, esquerdo, 2700-026 Carenque, motorista na empresa Vimeca Transportes.

António Filipe Fonseca, sócio n.º 16140, de 27 anos de idade, residente na Rua de Carlos Ribeiro, 10, 1.º, esquerdo, 2660-346 Santo António dos Cavaleiros, motorista na empresa CARRISTUR — Inovação em Transportes Urbanos e Regionais.

António Gomes Cruz, sócio n.º 7807, de 47 anos de idade, residente no Arneiro da Preta, Vale do Tijolo, 2120-011 Salvaterra de Magos, motorista na empresa Barraqueiro Transportes.

António Joaquim Soares Oliveira, sócio n.º 4000, de 53 anos de idade, residente em Sanfins, 3740-183 Rocas do Vouga, motorista na empresa Rodoviária da Beira Litoral.

António Jorge Fernandes, sócio n.º 6443, de 52 anos de idade, residente na Rua de Timor, 1, 1.º, direito, 1685-489 Caneças, motorista da empresa Rodoviária de Lisboa.

António Jorge Gonçalves Lopes, sócio n.º 3549, de 46 anos de idade, residente na Rua de Costa Gomes, 135, rés-do-chão, Real, 4700-262 Braga, mecânico na empresa Rodoviária D'Entre Douro e Minho.

António José Barata, sócio n.º 14969, de 35 anos de idade, residente na Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 38, 3.º, direito, Venteira, 2700-256 Amadora, guarda-freio na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

António José Batista Penedo, sócio n.º 3506, de 59 anos de idade, residente na Rua do Padre Manuel da Nóbrega, 21, 3.º, direito, 2620-109 Póvoa de Santo Adrião, técnico operacional de assistência de redes na empresa EPAL — Empresa Portuguesa Águas Livres.

António José Tavares Batista, sócio n.º 4204, de 52 anos de idade, residente na Estrada Nacional n.º 343, 20, Valverde, 6230-801 Fundão, pintor auto na empresa Auto Transportes do Fundão.

António Manuel Silva Guerra, sócio n.º 4113, de 52 anos de idade, residente na Rua de Jerónimo da Quinta, lote 86, Urbanização Encosta da Ria, Montenegro, 8000-099 Faro, motorista na empresa Eva Transportes.

António Mendes Rodrigues Madaleno, sócio n.º 6611, de 54 anos de idade, residente na Rua de 5 de Outubro, 3140-449 Seixo de Gatões, motorista na empresa NSDU — Distribuição Alimentar.

António Miguel Clara Maltez, sócio n.º 2374, de 56 anos de idade, residente na Rua do Parque, lote 78, 2.º, direito, Aires, 2950-026 Palmela, motorista na empresa Transportes Sul do Tejo.

António Patrocínio Robalo, sócio n.º 9213, de 35 anos de idade, residente em Vila Cortez do Mondego, Avenida Principal n.º 2, 1-A, 6300-250 Guarda, motorista na empresa JOALTO — Rodoviária das Beiras.

António Sousa Marques, sócio n.º 2271, de 53 anos de idade, residente na Rua dos Moinhos, 7, 2350-073 Chancelaria, Torres Novas, forjador na empresa Rodoviária do Tejo.

Armindo Cândido Ribeiro Costa, sócio n.º 7837, de 43 anos de idade, residente no Bairro dos Lagoeiros, Lordelo, 5000-222 Vila Real, motorista na empresa RODONORTE — Transportes Portugueses.

Armindo José Carvalho Salvador, sócio n.º 6208, de 49 anos de idade, residente na Rua de Bento Gonçalves, 725, 2.º, esquerdo, 1950-334 Lisboa, motorista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

Augusto Manuel Veloso Coelho, sócio n.º 2548, de 52 anos de idade, residente na Rua de Berredo, 36, Geraz

do Minho, 4830-303 Póvoa de Lanhoso, motorista na empresa Rodoviária d'Entre Douro e Minho.

Beatriz Maria Nobre Soares Fidalgo, sócia n.º 9824, de 36 anos de idade, residente na Praça do 1.º de Maio, 12, 1.º, esquerdo, Olival da Fonte, 2625-622 Vialonga, motorista na empresa Rodoviária de Lisboa.

Bogdan Marian Vacarean, sócio n.º 16775, de 27 anos de idade, residente na Urbanização Salneirim, lote 1, 2.º, esquerdo, 2005-372 Santarém, motorista na empresa José Neves & Coelho.

Carlos Alberto Amaral Cardoso, sócio n.º 17361, de 52 anos de idade, residente na Rua do Dr. José Saraiva, 38, 2.º, direito, 1800-182 Lisboa, instrutor de automóveis na empresa Escola de Condução Pátria.

Carlos Alberto Campino Ferreira Silva, sócio n.º 4560, de 59 anos de idade, residente na Travessa do Comendador, 17, 2070-134 Cartaxo, motorista na empresa Luz & Irmão.

Carlos Alberto Ildefonso, sócio n.º 13328, de 34 anos de idade, residente na Urbanização Moinho do Guizo, Rua Sant'Anna Dionísio, lote A2, célula 1, 2.º-A, 2650-045 Amadora, motorista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

Carlos Alberto Pires Gomes, sócio n.º 10022, de 36 anos de idade, residente na Rua do 1.º de Maio, 6, 3.º, direito, Cruz de Pau, 2845-597 Amora, inspetor técnico de veículos na empresa Iteuve Portugal.

Carlos Alberto Rodrigues Alves Afonso, sócio n.º 4626, de 48 anos de idade, residente na Rua do Dr. Manuel Espírito Santo, lote G, 1.º, F, 1900-209 Lisboa, motorista na empresa Transporta — Transportes Porta a Porta.

Carlos Alberto Santos Batista, sócio n.º 15575, de 54 anos de idade, residente no Beco da Sarnícola, 16, 3050-085 Barcoço, motorista na empresa Transportes Jaulino.

Carlos Carrilho Macedo, sócio n.º 4378, de 45 anos de idade, residente na Rua da Guiné, 15, rés-do-chão, 1100-172 Lisboa, operador comercial na empresa Metropolitano de Lisboa.

Carlos Manuel Jesus Rolo, sócio n.º 3683, de 52 anos de idade, residente na Rua de Leiria, 38, Barqueiro, 2430-773 Vieira de Leiria, motorista na empresa LOGESP — Transportes em Cisternas.

Carlos Manuel Tavares Ferreira, sócio n.º 5259, de 45 anos de idade, residente na Rua de João Martins Bandeira, 23, 3.º, letra E, 2840-372 Seixal, motorista na empresa Transportes Sul do Tejo — Sul Fertagus.

Celeste Maria Sampaio Romão Reis, sócio n.º 4593, de 46 anos de idade, residente na Rua de Vitorino Nemésio, 4, 2.º, direito, Mealhada, 2670-500 Loures, agente de tráfico na empresa Metropolitano de Lisboa.

Daniel José Rosado Crespo Silva, sócio n.º 4680, de 38 anos de idade, residente na Praceta de Guilherme Batista, 1, 2.º, frente, Quinta da Boa Hora, Arrentela, 2840-359 Seixal, serralheiro civil na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

David Ângelo Couto Ferreira, sócio n.º 11517, de 43 anos de idade, residente na Rua de Óscar Monteiro de Torres, 29, 2.º-A, 2635-385 Rio de Mouro, motorista na empresa Scotturb — Transportes Urbanos.

Diamantino José Neves Lopes, sócio n.º 3311, de 54 anos de idade, residente na Rua de Afonso Lopes Vieira,

29, 2.º, esquerdo, 1700-011 Lisboa, maquinista na empresa Metropolitano de Lisboa.

Dionísio Costa Cardoso, sócio n.º 8121, de 54 anos de idade, residente na Passagem Cova da Vinha, 29, Arroiteia, 2425-804 Souto da Carpalhosa, motorista na empresa Cariano.

Eduardo José Neves Medeiros, sócio n.º 2564, de 60 anos de idade, residente na Avenida de Joaquim Luís, 10, 3.º-B, Monte Abraão, 2745-287 Queluz, chefe de estação na empresa Rede Nacional de Expressos.

Elvino Manuel Valente, sócio n.º 2112, de 58 anos de idade, residente em Almargem, caixa postal 508-Z, 8800-053 Tavira, motorista na empresa Eva Transportes.

Ernesto Marques Gonçalves, sócio n.º 6908, de 59 anos de idade, residente no Bairro de Santa Eugénia, bloco 21-B, 3.º, post, 3500-034 Viseu, motorista na empresa Berrelhas de Camionagem.

Fábio Manuel Martins Neno, sócio n.º 10954, de 25 anos de idade, residente na Rua do Antigo Olival, lote 3, B31, 2910-060 Setúbal, mecânico auto na empresa Transportes Sul do Tejo.

Felipe Arantes Azevedo, sócio n.º 7155, de 37 anos de idade, residente na Rua de Maria do Céu Vilhena da Cunha, 46, 3.º, esquerdo, 4730-770 Vila Verde, motorista na empresa Rodoviária d'Entre Douro e Minho.

Fernando António, sócio n.º 6332, de 56 anos de idade, residente no Passeio da Lagoa de Santo André, Bairro da Atalaia, bloco 10.ª, n.º 56, 7500-110 Vila Nova de Santo André, motorista na empresa Transportes Os 3 Mosqueiros.

Fernando Manuel Correia Bonito Portugal, sócio n.º 7334, de 34 anos de idade, residente na Rua do Cabeço, 4, 3140-075 Carapinheira, motorista na empresa Moisés Correia de Oliveira — Gestão e Inovação de Transportes.

Fernando Manuel Francisco Machado Cardoso, sócio n.º 4457, de 44 anos de idade, residente na Rua de Artur Bual, 4, 3.º, direito, 2675-615 Odivelas, maquinista na empresa Metropolitano de Lisboa.

Fernando Manuel Neves Lopes Fidalgo, sócio n.º 1591, de 53 anos de idade, residente na Rua de Elias Garcia, 307, Cave direita, 2700-322 Amadora, mecânico na empresa Autocoop — Cooperativa Táxis de Lisboa.

Fernando Manuel Nogueira Souto, sócio n.º 15625, de 43 anos de idade, residente na Urbanização Plenicoop, bloco C, 301, 3830-236 Ílhavo, motorista na empresa Auto Viação Aveirense.

Fernando Manuel Torres Oliveira, sócio n.º 10013, de 35 anos de idade, residente em Parada de Atei, 4880-068 Mondim de Basto, motorista na empresa Auto Mondinense.

Fernando Oliveira, sócio n.º 1357, de 60 anos de idade, residente na Rua de Pedro da Silva, 5, Póvoa dos Mosqueiros, 3440-458 São João de Areias, motorista na empresa Rodoviária da Beira Litoral.

Fernando Souto Lourenço, sócio n.º 7067, de 55 anos de idade, residente na Rua de Nossa Senhora de Fátima, 2, 1.º, Pascoal, Abraveses, 3515-214 Viseu, motorista na empresa Rodoviária da Beira Litoral.

Francisco César Ferreira, sócio n.º 5182, de 47 anos de idade, residente no Casal do Laroujo, 2120-457 São João da Ribeira, motorista na empresa Rodoviária do Tejo.

Hélder António Simões Borges, sócio n.º 6930, de 45 anos de idade, residente na Rua da Igreja, 25, São João de Areias, 3440-465 Santa Comba Dão, motorista na empresa Rodoviária da Beira Litoral.

Helder Bruno Fernandes, sócio n.º 13971, de 28 anos de idade, residente na Rua de Ferreira de Castro, lote 385, 3.º-B, 1950-134 Lisboa, guarda-freio na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

Hélder Manuel Martins Brites Moita, sócio n.º 1602, de 52 anos de idade, residente na Rua do Miradouro, 11, Bairro Sopovo, 2350-143 Lapas, Torres Novas, mecânico na empresa Rodoviária do Tejo.

Hélder Manuel Pacheco Oliveira, sócio n.º 13499, de 31 anos de idade, residente na Rua de D. João de Castro, 49, 3.º, direito, 1300-190 Lisboa, motorista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

Henrique António Fernandes, sócio n.º 17372, de 52 anos de idade, residente na Rua do Farradal, 13, Quintanilha, 5300-772 Bragança, motorista na empresa RODONORTE — Transportes Portugueses.

Hugo Filipe Santos Ferreira, sócio n.º 12989, de 31 anos de idade, residente na Rua de Tristão Vaz Teixeira, 81, rés-do-chão, Centro, 4435-494 Rio Tinto, motorista na empresa RODONORTE — Transportes Portugueses.

Ilídio Ferreira Santos, sócio n.º 4536, de 57 anos de idade, residente na Rua dos Carvalhos, Vale de Cavalos, 2140-427 Chamusca, motorista na empresa Luz & Irmão.

Inocêncio António Aranha Remechido, sócio n.º 1269, de 59 anos de idade, residente na Rua de Salvador Alende, 8, 1.º, esquerdo, Bairro Social, 7800-331 Beja, montador de pneus na empresa Rodoviária do Alentejo.

Ivo Dias Conceição Picareta, sócio n.º 14263, de 29 anos de idade, residente na Avenida de 25 de Abril, 43, 13.º, esquerdo, 2800-303 Almada, motorista na empresa Transportes Sul do Tejo.

João Carlos Cantinho Gabriel, sócio n.º 7439, de 48 anos de idade, residente na Rua de 5 de Setembro, lote 51, 8400-019 Estombar, motorista na empresa Frota Azul Algarve — Transportes e Turismo.

João Manuel Conceição Saúde, sócio n.º 4744, de 48 anos de idade, residente na Rua de Cândido dos Reis, 25, 2.º, 2840-503 Seixal, mecânico oficial principal na empresa Transportes Sul do Tejo.

João Paulo Gomes Henriques, sócio n.º 4613, de 41 anos de idade, residente no Largo de Goa, lote 32-A, 2955-121 Pínhai Novo, oficial de via na empresa Metropolitano de Lisboa.

João Sousa Costa, sócio n.º 7857, de 56 anos de idade, residente na Rua do Mosteiro, 156, São Gens, 4820-661 Fafe, motorista na empresa Arriva Portugal — Transportes.

Joaquim António Silva, sócio n.º 1224, de 62 anos de idade, residente na Rua de João Simas, 4, Comenda, 7005-192 Évora, lubrificador na empresa Rodoviária do Alentejo.

Joaquim Antunes Marcos, sócio n.º 4061, de 56 anos de idade, residente na Rua de Diu, 11, 2.º, direito, 2685-326 Prior Velho, motorista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

Joaquim Francisco Cecílio, sócio n.º 2532, de 57 anos de idade, residente na Rua de Alfredo José Marques, 23, 2.º, direito, 2735-226 Agualva-Cacém, chefe de estação na empresa Rede Nacional de Expressos.

Joaquim Jesus Faria Ferreira, sócio n.º 5691, de 48 anos de idade, residente na Rua de Trás o Rio, 16, Sequeira, 4705-629 Braga, motorista na empresa Esteves, Braga & Andrea.

Joaquim Manuel Madureira Vaz, sócio n.º 2936, de 56 anos de idade, residente no Bairro Novo, 7, 5085-031 Pínhai, motorista na empresa TRANSPORTAUTO.

Jorge Manuel Dias Silva, sócio n.º 4660, de 47 anos de idade, residente na Rua da Biologia, 25, 2.º, direito, 2870-271 Montijo, técnico principal na empresa Metropolitano de Lisboa.

Jorge Manuel Gameiro Silva, sócio n.º 6877, de 48 anos de idade, residente na Rua de Santo Eloy, 29, 3.º, direito, 1675-177 Pontinha, motorista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

Jorge Manuel Lopes Palmeiro, sócio n.º 3135, de 52 anos de idade, residente na Rua de Manuel Mogo Melo, 28, 2350-588 Torres Novas, motorista na empresa Rodoviária do Tejo.

Jorge Santos Rodrigues, sócio n.º 8871, de 40 anos de idade, residente na Avenida de São Salvador, lote 3-A, 3510-072 São Salvador, Viseu, motorista na empresa Rodoviária da Beira Litoral.

José António Pinto Rosa, sócio n.º 9459, de 48 anos de idade, residente na Estrada Militar, lote 42, Quinta da Corvina, 2825-832 Trafaria, motorista na empresa Transportes Sul do Tejo.

José Carlos Guerreiro Franco, sócio n.º 16069, de 46 anos de idade, residente na Praceta da Lancha, 7, 2.º, esquerdo, 2910-578 Setúbal, motorista na empresa Táxis Ferreira e Gaio.

José Eduardo Ramos Candeias, sócio n.º 7685, de 47 anos de idade, residente na Rua de Teixeira Gomes, lote 97, cave esquerda, 8100-629 Loulé, motorista na empresa Eva Transportes.

José Francisco Rocha Guerra, sócio n.º 3538, de 54 anos de idade, residente no Largo de Idílio de Oliveira, 9, 2.º-A, Alto dos Barrinhos, 2790-474 Carnaxide, montador de pneus na empresa Vimeca Transportes.

José Joaquim Filipe Valentim, sócio n.º 2545, de 51 anos de idade, residente na Rua das Cancelas, 20, Cancelas, 2410-015 Batalha, pintor de automóveis na empresa Rodoviária do Tejo.

José Luís Calapez Fonseca, sócio n.º 5053, de 41 anos de idade, residente na Rua de José Felicidade Alves, 4, 3.º-D, Quinta da Bela Flor, 1070-361 Lisboa, maquinista na empresa Metropolitano de Lisboa.

José Luís Carmo Santos, sócio n.º 5927, de 41 anos de idade, residente na Praceta João Jurado, 1, Vila Nova da Caparica, 2825-134 Caparica, técnico superior licenciado na empresa Metropolitano de Lisboa.

José Manuel Amado, sócio n.º 3147, de 54 anos de idade, residente na Rua de Gil Vicente, 25, 3.º, direito,

2840-273 Seixal, Guarda-Freio na Empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

José Manuel Moteiro Gomes, sócio n.º 8123, de 43 anos de idade, residente na Rua de Leiria, Travessa dos Gomes, 6/A, 2425-039 Monte Real, Motorista na Empresa Transportadora Central S. Lázaro.

José Manuel Nogueira, sócio n.º 4992, de 40 anos de idade, residente na Rua José António Cabrita Batista, 20, 1.º, esquerdo, 2830-204 Santo André, maquinista na empresa Metropolitano de Lisboa.

José Manuel Silva Nunes, sócio n.º 7283, de 62 anos de idade, residente na Estrada Nacional n.º 17, quilómetro 90, recta de Paçô, Santiago, 6270-213 Seia, instrutor na empresa Escola de Condução Oliveirense.

José Miguel Parente Gomes, sócio n.º 12254, de 37 anos de idade, residente na Rua do Dr. José Morais Carmona, lote 21, 1.º, direito, Rica Fé, 5300-302 Bragança, motorista na empresa António da Cruz & João Dias Neves.

José Orlando Prazeres Lopes, sócio n.º 7417, de 45 anos de idade, residente na Urbanização da Ameixoeira, zona 6B, lote 1, 3.º, esquerdo, 1750-428 Lisboa, motorista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

José Ramalho Pereira, sócio n.º 7306, de 45 anos de idade, residente na Rua da Mata, 8, Castanheira do Campo, 3025-512 São Silvestre, agente único na empresa Serviços Municipalizados Transportes Urbanos de Coimbra.

José Rocha Horta, sócio n.º 4210, de 55 anos de idade, residente no Loteamento da Boavista Rosales, lote 32, 6230-804 Valverde FND, estofador na empresa Auto Transportes do Fundão.

José Silva Fernandes, sócio n.º 12734, de 47 anos de idade, residente no Paço, 27, 3750-827 Valongo do Vouga, motorista na empresa Caima Transportes.

José Torcato Buraco, sócio n.º 2392, de 62 anos de idade, residente no Bairro do Clube Náutico, 5, 7480-107 Avis, motorista na empresa Transportes Anfbal Nunes.

Júlio Manuel Assunção Carvalho, sócio n.º 16303, de 46 anos de idade, residente na Rua de Gil Eanes, lote 32, 4.º, direito, Urbanização Quinta da Alçada, Marrazes, 2415-569 Leiria, motorista na empresa Transportes Machado & Brites.

Laurindo Alves Bragancês, sócio n.º 9172, de 50 anos de idade, residente em Paradela da Veiga, Estrada Sismil, 8, São Pedro de Agostém, 5400-760 Chaves, motorista na empresa Auto Viação do Tâmega.

Leonel Afonso Encarnação, sócio n.º 2120, de 53 anos de idade, residente na Avenida dos Metalúrgicos, 140, 3.º, esquerdo, Arrentela, 2840-266 Seixal, mecânico auto na empresa Transportes Sul do Tejo.

Leonel Joaquim Andrade Freixa, sócio n.º 1787, de 58 anos de idade, residente na Travessa de São Lourenço, 9, Manteigadas, 2910-268 Setúbal, motorista na empresa Transportes Sul do Tejo.

Libânio Silva Antunes, sócio n.º 4236, de 56 anos de idade, residente no Casal do Pinhal, 6100-217 Cernache do Bonjardim, empregado de escritório na empresa Unidade Indústria Auto Mecânica do Centro.

Luís António Gouveia, sócio n.º 17400, de 54 anos de idade, residente em A dos Francos, 2500-022 Caldas da Rainha, motorista na empresa MORAISTRANS — Transportes.

Luís Manuel Venâncio Franco Oliveira, sócio n.º 9108, de 40 anos de idade, residente na Estrada de Mafra, 2, 2.º, esquerdo, 2710-374 Lourel Sintra, motorista na empresa Scotturb, Transportes Urbanos.

Luís Miguel Bacalhau António, sócio n.º 16397, de 33 anos de idade, residente na Travessa da Bela Vista, 9, Cegonha, 3040-585 Antonhol, motorista na empresa Transportes Rodoviários J. Barroso.

Manuel Alves Gomes, sócio n.º 4186, de 62 anos de idade, residente na Rua de Elias Garcia, 133-A, 1.º-D, 2735-265 Cacém, motorista na empresa Vimeca Transportes.

Manuel António Silva Leal, sócio n.º 2155, de 48 anos de idade, residente na Praceta de Inglaterra, 66, rés-do-chão, esquerdo, Quinta de São Gonçalo, 2775-414 Carcavelos, electricista auto na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

Manuel Assis Almeida Santos, sócio n.º 4331, de 52 anos de idade, residente na Rua Principal, 406, Granja, 2425-013 Monte Real, Motorista na Empresa Rodoviária do Tejo.

Manuel Cardoso Ferreira, sócio n.º 5353, de 43 anos de idade, residente na Avenida de Azedo Gneco, 26, 4.º-A, 2745-725 Massamá, oficial electricista na empresa Metropolitano de Lisboa.

Manuel João Garcia, sócio n.º 5950, de 52 anos de idade, residente na Praceta de Oliveira Martins, 1, 2.º, direito, 2625-024 Póvoa de Santa Iria, motorista na empresa Rodoviária de Lisboa.

Manuel Luís Jesus Pedreiro, sócio n.º 1410, de 58 anos de idade, residente em Tojeiro, Arazede, 3140-043 Montemor-o-Velho, motorista na empresa LACTICOOP — União Cooperativas Produtoras de Leite do Douro e Mondego.

Manuel Maria Quitério Costa, sócio n.º 2887, de 62 anos de idade, residente na Rua Principal, 10, Moutinho, 7480-028 Alcorrego, ajudante de motorista na empresa LACTOGAL — Produtos Alimentares.

Manuel Mendes Pinheiro, sócio n.º 4811, de 53 anos de idade, residente na Rua Barridinho, 316, Selho São Cristóvão, 4800-316 Guimarães, motorista na empresa Transurbanos de Guimarães.

Manuel Pedro Rodrigues Castelão, sócio n.º 1401, de 52 anos de idade, residente no Largo dos Guitas, 18, 2140-060 Chamusca, soldador na empresa Rodoviária do Tejo.

Marcelo Fábio Cerqueira Gomes, sócio n.º 7694, de 42 anos de idade, residente na Rua da Lâmpada, 93, 4730-270 Loureira, Vila Verde, motorista na empresa Transportes Urbanos de Braga.

Márcio Manuel Domingues Alves, sócio n.º 17095, de 31 anos de idade, residente na Rua Principal, Moucho, 6160-357 Oleiros, motorista na empresa Rodoviária da Beira Interior.

Nélson António Dinis Rato, sócio n.º 14738, de 36 anos de idade, residente na Estrada Nacional n.º 11-1, 67, 2.º, esquerdo, 2835-172 Baixa da Banheira, motorista na empresa Lisbofrigo Transportes.

Nélson Leonardo Renda Faísca, sócio n.º 9153, de 32 anos de idade, residente em Adega, Querença, 8100-129 Loulé, motorista na empresa Eva Transportes.



Nélson Pires Nascimento, sócio n.º 16384, de 30 anos de idade, residente na Rua das Coimbras, Vale Mansos, 2100-049 Coruche, mecânico na empresa Barraqueiro Transportes.

Nuno Miguel Carmo Fernandes, sócio n.º 11810, de 32 anos de idade, residente na Calçada do Cardeal, 13, 2.º, 1100-115 Lisboa, motorista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

Óscar José Madeira Jesus Correia, sócio n.º 15744, de 40 anos de idade, residente na Rua de São João de Deus, 106, rés-do-chão, A, 2910-000 Setúbal, motorista na empresa Transportes Luísa Todi.

Paulo António Almeida Moura, sócio n.º 6966, de 46 anos de idade, residente na Rua do Comércio, 1298, 1.º, direito, 4505-473 Lobão, motorista na empresa Auto Viação Feirense.

Paulo António Marçal Silva, sócio n.º 8956, de 42 anos de idade, residente em Rolã, 6100-492 Palhais SRT, motorista na empresa Rodoviária da Beira Interior.

Paulo Jorge Gomes Tito, sócio n.º 4478, de 42 anos de idade, residente na Rua de Miguel Arnide, bloco 3, 49, 2350-522 Torres Novas, motorista na empresa Rodoviária do Tejo.

Paulo Jorge Gouveia Morgado, sócio n.º 5347, de 36 anos de idade, residente na Praceta de São Julião, 1, 2.º, esquerdo, 2660-076 Frielas, técnico de electrónica na empresa Metropolitano de Lisboa.

Paulo Jorge Machado Ferreira, sócio n.º 4585, de 43 anos de idade, residente na Rua de José Henriques Coelho, 11, rés-do-chão, E, 2770-104 Paço de Arcos, maquinista na empresa Metropolitano de Lisboa.

Paulo Jorge Maurício Cunha Carvalho, sócio n.º 7341, de 43 anos de idade, residente na Urbanização da Bela Vista, Edifício Varandas Serra, lote 1-A, 1.º, 6290-368 Gouveia, motorista na empresa Marques.

Paulo Sérgio Brito Martins, sócio n.º 7633, de 43 anos de idade, residente em Hortas 695-Z, Santa Catarina, Fonte do Bispo, 8800-162 Tavira, motorista na empresa Eva Transportes.

Pedro Filipe Mourão Carvalho, sócio n.º 10366, de 34 anos de idade, residente na Urbanização de São Lourenço, apartamento 12, Lordelo, 5000-179 Vila Real, motorista na empresa RODONORTE, Transportes Portugueses.

Ricardo Jorge Leite Fernandes, sócio n.º 8936, de 36 anos de idade, residente na Rua do Assento, 406, 4800-870 São Torcato, motorista na empresa Transurbanos Guimarães.

Rogério Dias Silva Martins, sócio n.º 1383, de 61 anos de idade, residente na Rua da Cidade Belo Horizonte, 6, rés-do-chão, B, 2735-523 São Marcos, mecânico auto na empresa Vimca Transportes.

Rogério Rosado Silva Carrilho, sócio n.º 1713, de 58 anos de idade, residente na Rua de António Boto, lote 2540, Pinhal do General, Fernão Ferro, 2865-225 Seixal, motorista na empresa Transportes Sul do Tejo.

Rosária Tiro Baião, sócia n.º 2832, de 58 anos de idade, residente na Estrada dos Carvalhos, CCI 7505, 2950-312 Palmela, servente de limpeza na empresa Transportes Sul do Tejo.

Rui Ernesto Nunes Costa, sócio n.º 6894, de 35 anos de idade, residente na Rua de Alice Oeiras, 13, 3.º, direito, Idanha, 2605-108 Belas, motorista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

Rui Manuel Teixeira Neves, sócio n.º 7449, de 53 anos de idade, residente em Casal Garrido, 3, Loreto, 3025-033 Coimbra, electricista na empresa Transportes Rama.

Sandra Isabel Martins Guerreiro Antunes, sócia n.º 11211, de 36 anos de idade, residente na Rua do Aviação, 5, Lagoinha, 2950-064 Palmela, instrutora de condução na empresa Escola de Condução Bocage.

Sérgio José Coutinho Canelas, sócio n.º 5442, de 40 anos de idade, residente na Rua do engenheiro Adão Manuel Ramos Barata, 4, 2.º, direito, 2680-039 Camarate, electro-mecânico na empresa Metropolitano de Lisboa.

Sérgio Manuel Machado Cruz Caetano Silva, sócio n.º 11072, de 50 anos de idade, residente na Rua de José Relvas, lote 720-A, 2975-325 Quinta do Conde, operador comercial na empresa Metropolitano de Lisboa.

Sérgio Moreira Xisto, sócio n.º 2571, de 56 anos de idade, residente na Rua de Vasco da Gama, 37, 3.º, esquerdo, 2830-365 Barreiro, técnico administrativo na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

Susana Isabel Coutinho Lopes, sócia n.º 8389, de 34 anos de idade, residente na Rua de Alfredo Simões Pimenta, 29, 1.º, direito, 2810-010 Almada, motorista na empresa Transportes Sul do Tejo.

Valério Conceição Marques Gomes Ramos, sócio n.º 4765, de 48 anos de idade, residente na Rua do Norte, 11, Barroca d'Alva, 2890-152 Alcochete, motorista na empresa Transportes Sul do Tejo.

Vítor Joaquim Gonçalves Teixeira, sócio n.º 7410, de 44 anos de idade, residente na Rua de Nossa Senhora da Vitória, 60, 3510-309 Moselos, motorista na empresa Marques.

Vítor Manuel Carmo Gonçalves, sócio n.º 4127, de 52 anos de idade, residente na Rua do Dr. José Matos, 81, 8000-503 Faro, motorista na empresa Eva Transportes.

Vítor Manuel Soares Pereira, sócio n.º 4163, de 55 anos de idade, residente na Rua da Bica do Marquês, 15, 4.º, esquerdo, 1300-087 Lisboa, motorista na empresa Companhia Carris de Ferro de Lisboa.

Wilson Farias, sócio n.º 12198, de 38 anos de idade, residente na Rua de Vasco da Gama, 16, rés-do-chão, 2670-633 Bucelas, motorista na empresa Rodoviária de Lisboa.

## **Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil de Aveiro**

Eleição em 4 e 5 de Novembro de 2010 para o mandato de quatro anos.

### **Direcção**

Ana Alice Gonçalves dos Santos, sócia n.º 365, nascida em 26 de Novembro de 1952, portadora do bilhete de

identidade n.º 7137150, emitido em 3 de Junho de 2005 pelo arquivo de Lisboa, e trabalhadora da empresa Califa — Artlabel Industry, S. A., em São João da Madeira.

Anabela de Jesus da Silva, sócia n.º 759, nascida em 3 de Julho de 1965, portadora do cartão do cidadão n.º 07256675, válido até 29 de Abril de 2015, e trabalhadora da empresa TOVARTEX — Indústria Têxtil, L.<sup>da</sup>, em Ovar.

Isabel Cristina Lopes Tavares, sócia n.º 2677, nascida em 8 de Outubro de 1970, portadora do bilhete de identidade n.º 9495084, emitido em 10 de Maio de 2007 pelo arquivo de Aveiro, e trabalhadora da empresa ex. Quema Têxtil, em Aveiro.

Isabel Maria Leite Pereira da Silva, sócia n.º 3796, nascida em 18 de Setembro de 1976, portadora do cartão do cidadão n.º 11096179, válido até 12 de Agosto de 2015, e trabalhadora da empresa Sociedade Confecções Rebelde, L.<sup>da</sup>, em Cortegaça.

Joana Catarina dos Santos Ferreira, sócia n.º 4031, nascida em 15 de Março de 1985, portadora do cartão do cidadão n.º 12814548, válido até 26 de Março de 2014, e trabalhadora da empresa Huber Tricôt Confecções, L.<sup>da</sup>, em Santa Maria da Feira.

Leonilde Fátima Pires Oliveira Capela, sócia n.º 832, nascida em 15 de Novembro de 1954, portadora do cartão do cidadão n.º 06390932, válido até 18 de Março de 2014, e trabalhadora da empresa TOVARTEX — Indústria Têxtil, L.<sup>da</sup>, em Ovar.

Maria da Graça Dias Lima Vieira, sócia n.º 1092, nascida em 26 de Abril de 1958, portadora do bilhete de identidade n.º 6706288, emitido em 6 de Março de 2002 pelo arquivo de Lisboa, e ex-trabalhadora da empresa EXPORPLAS — Indústria de Exportação de Plásticos, em Ovar.

Maria de Fátima Ferreira da Silva, sócia n.º 2944, nascida em 20 de Outubro de 1981, portadora do bilhete de identidade n.º 11842934, emitido em 30 de Agosto de 2007 pelo arquivo de Aveiro, e trabalhadora da empresa Huber Tricôt Confecções, L.<sup>da</sup>, em Santa Maria da Feira.

Maria de Fátima Gonçalves Pereira, sócia n.º 3828, nascida em 25 de Fevereiro de 1963, portadora do bilhete de identidade n.º 8759712, emitido em 13 de Agosto de 2002 pelo arquivo de Lisboa, e trabalhadora da empresa TRECAR — Tecidos e Revestimentos, S. A., em São João da Madeira.

Maria de La Salette Brito de Oliveira Cruz, sócia n.º 2616, nascida em 17 de Maio de 1964, portadora do bilhete de identidade n.º 7330956, emitido em 5 de Setembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa, e trabalhadora da empresa TAPESA — Tapeçarias Ferreira de Sá, L.<sup>da</sup>, em Silvalde, Espinho.

Maria Fernanda Ferreira Pinho Ferreira, sócia n.º 3833, nascida em 21 de Setembro de 1959, portadora do bilhete de identidade n.º 8035704, emitido em 14 de Julho de 2004 pelo arquivo de Lisboa, e trabalhadora da empresa TRECAR — Tecidos e Revestimentos, S. A., em São João da Madeira.

Teresa Maria Oliveira Pinto Marques, sócia n.º 356, nascida em 11 de Fevereiro de 1958, portadora do bilhete

de identidade n.º 7238445, emitido em 10 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, e trabalhadora da empresa Califa — Artlabel Industry, S. A., em São João da Madeira.

### **SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil**

Eleição em 26, 27, 28 e 29 de Outubro de 2010 para o mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Efectivos:

Presidente — Jaime Prieto.

Vice-presidente — Gonçalo Relego.

Vogais:

Ivan Magalhães.

José Inocente.

Ricardo Silva.

João Moreno.

Nuno Queirós.

Suplentes:

Eduardo Maya.

Nuno Meireis.

### **Sindicato Independente da Banca**

Eleição em 26 de Outubro de 2010 para o mandato de quatro anos.

#### **Direcção**

Efectivos:

Fernando Monteiro Fonseca, sócio n.º 10, bancário, residente em Alcochete, bilhete de identidade n.º 3981945.

Rui Miguel Pinto Henriques, sócio n.º 3, bancário, residente em Caxias, bilhete de identidade n.º 8145512.

Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares, sócio n.º 1, bancário, residente em Odivelas, bilhete de identidade n.º 395566.

Paulo Jorge Marques Carreira, sócio n.º 69, bancário, residente em Carcavelos, bilhete de identidade n.º 7813823.

Armando José Duarte de Melo, sócio n.º 160, bancário, residente em Carcavelos, bilhete de identidade n.º 5506616.

Suplentes:

Maria Augusta Dias Marques, sócia n.º 228, bancária, residente em Lisboa, bilhete de identidade n.º 9805530.

António Jorge Guerra da Silva, sócio n.º 24, bancário, residente em Cascais, bilhete de identidade n.º 8846788.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **APESPE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 24 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 5, de 15 de Junho de 1988, e 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2006.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Da denominação, sede e âmbito**

###### **Artigo 1.º**

Com o nome de Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego, (APESPE) constitui-se esta associação empresarial. Tem âmbito nacional e sede em Lisboa, na Rua de Quirino da Fonseca, 15, rés-do-chão A.

###### **Artigo 2.º**

A APESPE, que se regerá pelos presentes estatutos e regulamentos aprovados em assembleia geral, é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, não tendo filiação partidária nem religiosa. É independente do Estado e reger-se-á de harmonia com os princípios da liberdade de organização, inscrição e democracia interna.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Dos objectivos**

###### **Artigo 3.º**

1 — Constitui-se objectivo desta Associação representar a dinâmica da actividade económica do mercado privado de emprego, estudar e apresentar soluções específicas para os vários sectores de actividade exercidas pelas empresas associadas e negociar contratos colectivos de trabalho.

2 — Promover a imagem pública da actividade económica e dos correspondentes sectores de actividade, bem como moralizar a sua intervenção no mercado de trabalho.

§ Entendem-se, nomeadamente, como sectores de actividade do emprego privado:

Trabalho temporário;  
Seleção e colocação de pessoal;  
Orientação e formação profissional;  
Consultadoria em recursos humanos;  
Agências privadas de colocação.

3 — Defender e promover os direitos e interesses das empresas nela representadas.

4 — Expressar junto dos órgãos de soberania e do aparelho do Estado, as reclamações e posições da Associação, apresentando críticas e propostas para a solução de problemas próprios e da economia nacional, exigindo a defesa dos direitos dos associados, a fim de que possam continuar a contribuir activamente para o progresso social e económico do país.

#### **CAPÍTULO III**

##### **Dos sócios**

###### **Artigo 4.º**

Podem ser sócios desta Associação todas as empresas cujo objecto social seja a prestação de serviços na área de emprego e dos recursos humanos e que reúnam as condições de admissão, apresentem um pedido expresso de candidatura à direcção e subscrevam o Código Deontológico da Associação, o regulamento interno, assim como a carta de direitos e deveres dos associados e outros códigos de conduta e boas práticas existentes.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Das condições de admissão**

###### **Artigo 5.º**

1 — Serão admitidas como sócios as empresas cujo objecto social seja a prestação de serviços de trabalho temporário, de selecção e colocação de pessoal, orientação e formação profissional, consultadoria em recursos humanos ou outras empresas que venham a poder operar na área de emprego e recursos humanos.

2 — Os restantes requisitos de admissibilidade constam do regulamento interno aprovado em assembleia geral.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Dos direitos e deveres dos sócios**

###### **Artigo 6.º**

1 — Todos os sócios, no gozo dos seus direitos, têm o direito a participar na actividade da Associação, incluindo o direito de eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo.

2 — Todos os sócios poderão adoptar e utilizar a bandeira da APESPE, bem como usar a sigla da Associação,

o respectivo emblema em todos os seus impressos e ou publicidade.

3 — Têm direito a usufruir de todos os estudos efectuados pela Associação com vista à promoção da actividade económica, assim como ao apoio de todos os gabinetes que forem criados para o benefício dos sócios.

4 — O dever dos sócios é respeitar os objectivos da Associação, os presentes estatutos, o código deontológico da associação, o respectivo regulamento interno e regulamentos internos do seu sector de actividade.

5 — É dever dos sócios respeitar todos os compromissos assumidos pela Associação e todos os acordos e convenções por ela assinados em sua representação.

6 — Todos os sócios deverão acatar as decisões emanadas da assembleia geral da Associação.

7 — Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e prestígio da APESPE e para a eficácia da sua acção.

8 — Cumprir os estatutos e as disposições regulamentares e legais, bem como as deliberações tomadas pela assembleia geral e restantes órgãos sociais.

## CAPÍTULO VI

### Da perda da qualidade de sócio e do regime disciplinar

#### Artigo 7.º

1 — A perda da qualidade de sócio só pode ser decidida em assembleia geral e por maioria.

2 — A assembleia constituinte desta Associação elaborou um regulamento interno que contém o regime disciplinar da Associação.

## CAPÍTULO VII

### Das eleições, composição e funcionamento dos corpos gerentes

#### Artigo 8.º

A Associação tem uma assembleia geral, uma direcção e um conselho fiscal.

#### Da assembleia geral

#### Artigo 9.º

1 — É o órgão máximo da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e é constituída por um presidente e dois secretários.

2 — Reúne ordinariamente pelo menos uma vez por ano, por convocatória escrita do seu presidente e extraordinariamente sempre que convocada pela direcção ou pelo menos metade mais um dos seus sócios.

3 — A assembleia geral é presidida pelo seu presidente ou, na sua ausência, por um dos dois secretários.

4 — A assembleia geral reúne com o quórum de dois terços dos associados e, trinta minutos depois da hora fixada, caso o quórum não seja atingido, com o número de sócios presentes.

5 — O direito de voto está definido no regulamento interno.

6 — Compete à assembleia geral:

- a) Deliberar sobre a admissão e a exclusão de membros da Associação;
- b) Eleger e destituir a respectiva mesa, os membros da direcção e do conselho fiscal;
- c) Aprovar o relatório da direcção e as contas anuais;
- d) Fixar anualmente os montantes da jóia e cotizações;
- e) Aprovar o orçamento anual;
- f) Determinar a política da Associação a curto e a longo prazos;
- g) Aprovar o programa de acção anual da direcção;
- h) Ratificar todas as convenções celebradas pela direcção com terceiros;
- i) Nomear comissões especiais ou grupos de trabalho e definir-lhes os respectivos modos de funcionamento;
- j) Interpretar e rever os estatutos, assim como os regulamentos internos;
- k) Decidir a dissolução e a liquidação da Associação.

#### Da direcção

#### Artigo 10.º

A direcção é composta por um presidente, um tesoureiro, um secretário e dois vogais. O regulamento interno disciplinará o processo de eleição para os cargos da direcção.

1 — Cada sócio poderá ter apenas um único representante na direcção.

2 — Caso um elemento da direcção se demita antes do termo do mandato a direcção pode cooptar um sócio para esse cargo até próxima assembleia geral.

3 — A direcção reúne obrigatoriamente uma vez por trimestre, toma decisões por maioria simples de todos os seus membros e, em caso de igualdade de votos, o presidente tem voto de qualidade.

§ O quórum para as reuniões da direcção é de três elementos, devendo as faltas ser justificadas por escrito. Qualquer membro da direcção que dê duas faltas sucessivas e injustificadas é suspenso.

4 — A associação obriga-se com a assinatura de dois membros da direcção, exceptuando a correspondência normal.

5 — É da competência da direcção:

- a) Executar as decisões da assembleia geral;
- b) Gerir a associação;
- c) Apresentar o relatório anual e de contas anuais à assembleia geral;
- d) Estabelecer o orçamento anual e eventuais orçamentos especiais;
- e) Representar a Associação no exterior, junto das entidades oficiais, dos parceiros sociais e outros, assim como negociar contratos colectivos de trabalho;
- f) Apresentar propostas e pareceres à assembleia geral.

#### Conselho fiscal

#### Artigo 11.º

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros e tem como funções verificar e fiscalizar as contas da Associação e apresentá-las à assembleia geral.

2 — Ao conselho fiscal compete:

- a) Examinar a gestão económico-financeira da direcção;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas elaborados pela direcção, para apreciação em assembleia geral.

## CAPÍTULO VIII

### Das eleições

#### Artigo 12.º

1 — Os corpos gerentes têm um mandato de quatro anos, podendo ser reeleitos.

2 — A assembleia geral, funcionando como assembleia eleitoral, é convocada com a antecedência mínima de 30 dias, mediante avisos postais do presidente da assembleia a todos os associados.

3 — A lista dos eleitores no pleno gozo dos seus direitos será afixada na sede da Associação dentro dos cinco dias subsequentes à expedição dos avisos convocatórios da assembleia geral.

4 — Qualquer associado dispõe do prazo de oito dias após a afixação para reclamar por escrito da inclusão ou omissão de qualquer eleitor.

5 — As reclamações serão apreciadas pela mesa da assembleia geral até 15 dias antes do designado para o acto eleitoral com notificação imediata da decisão aos sócios envolvidos.

6 — A relação dos eleitores ratificada em função de procedência de eventuais reclamações constituirá o caderno eleitoral.

7 — As candidaturas podem ser apresentadas por qualquer dos sócios bem como pela direcção em exercício.

8 — A apresentação das candidaturas será feita ao presidente da assembleia geral até 10 dias antes do acto eleitoral.

9 — Até ao 6.º dia anterior ao acto eleitoral, a mesa da assembleia geral elaborará uma relação das candidaturas constantes da mesa, os cargos e os órgãos para que são propostos todos os candidatos.

10 — A partir da relação, a mesa da assembleia geral elaborará as listas, que são identificadas por letras e os boletins de voto em papel de cores distintas, conforme os órgãos a que se destina.

11 — Não é permitida a votação por correspondência.

12 — A proclamação da lista mais votada será feita após o apuramento.

13 — Findos os trabalhos, a mesa da assembleia elaborará a respectiva acta.

14 — Os membros eleitos para os diversos cargos sociais tomarão posse entre o 3.º e o 18.º dias, contados a partir da data em que se realizar a eleição.

## CAPÍTULO IX

### Da criação e funcionamento de delegações ou secções

#### Artigo 13.º

1 — A direcção poderá criar comissões especializadas, destinadas a analisar os problemas específicos de cada sector de actividade.

2 — A cada sector de actividade corresponderá um departamento nos termos do previsto no n.º 1 do artigo 5.º do presente estatuto.

3 — Cada departamento será constituído pelo número mínimo de duas empresas do sector que representam.

4 — As empresas que constituem cada departamento escolherão entre si um representante que será o interlocutor privilegiado com a direcção em exercício de funções.

## CAPÍTULO X

### Do regime de administração financeira Orçamento e contas

#### Artigo 14.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) As jóias;
- b) As cotizações mensais;
- c) As doações;
- d) Os rendimentos eventuais e donativos que lhe sejam atribuídos;
- e) As participações específicas correspondentes aos pagamentos de trabalhos especialmente acordados entre a Associação e os associados e as empresas contribuintes.

2 — Constituem despesas da Associação:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal;
- b) Materiais;
- c) Serviços e outros encargos necessários à sua instalação, fornecimento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados pela direcção;
- d) 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, desde que autorizados pela assembleia geral.

## CAPÍTULO XI

### Do relatório e contas

#### Artigo 15.º

Até Março de cada ano serão apreciados o relatório e contas referentes ao ano anterior.

## CAPÍTULO XII

### Da alteração dos estatutos

#### Artigo 16.º

Os estatutos só poderão ser alterados por imperativo legal ou desde que a assembleia decida por três quartos do número dos associados presentes, podendo ser revista a cada três anos.

## CAPÍTULO XIII

### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 17.º

A dissolução e liquidação da Associação só pode ser decidida pela assembleia geral e por maioria qualificada de quatro quintos de todos os associados.

A assembleia que decidir pela dissolução e liquidação nomeará a respectiva comissão liquidatária.

Registado em 30 de Novembro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 100 do livro n.º 2.

### Associação Comercial e Industrial de Vila Real — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 21 de Julho de 2000, aos estatutos publicados no *Diário da República*, 3.ª série, n.º 52, de 3 de Março de 1977.

## CAPÍTULO I

### Denominação, sede e atribuição

#### Artigo 1.º

A Associação Comercial e Industrial de Vila Real é uma associação sem fins lucrativos, de duração indeterminada, com sede em Vila Real, que tem por objecto a defesa e promoção dos interesses empresariais dos seus sócios.

#### Artigo 2.º

1 — Situa-se no âmbito da Associação as empresas, singulares ou colectivas, que exerçam a actividade comercial, industrial ou serviços e tenham a sua sede ou estabelecimento nos concelhos de Vila Real, Alijó, Mondim de Basto, Murça, Ribeira de Pena, Sabrosa e Vila Pouca de Aguiar.

2 — O seu âmbito geográfico pode ser alargado a outros concelhos do distrito de Vila Real, por deliberação conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

#### Artigo 3.º

São atribuições da Associação:

a) Representar os sócios junto de quaisquer entidades públicas ou privadas e das organizações sindicais e defender os legítimos direitos e interesses das suas empresas;

b) Cooperar com as organizações sindicais no plano das relações de trabalho;

c) Prestar ao Estado e aos departamentos oficiais toda a colaboração possível em ordem ao harmónico desenvolvimento da economia da região e do País;

d) Fomentar uma estreita cooperação entre os sócios, tendo em vista a valorização e o progresso das actividades que abrange;

e) Estudar e aperfeiçoar as técnicas de comercialização dos produtos e incentivar a promoção destes nos mercados interno e externo;

f) Estudar a constituição de sociedades cooperativas ou outras formas de associação que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição ou participar em estudos a realizar para esse efeito.

#### Artigo 4.º

Para execução das suas atribuições compete à Associação:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Criar e manter serviços técnicos de informação, estudo e propaganda de interesse para a prossecução dos fins sociais ou para utilização por parte dos sócios;

c) Organizar o cadastro das empresas associadas;

d) Promover feiras, exposições, reuniões ou congressos de utilidade para a realização dos objectivos sociais;

e) Organizar e manter serviços de interesse para os seus associados, prestando adequada informação, apoio técnico e de consultoria, designadamente na área da formação;

f) Realizar quaisquer outros actos que permitam cumprir as atribuições consignadas no artigo anterior.

#### Artigo 5.º

A Associação pode filiar-se em outros organismos nacionais e internacionais representativos do comércio, da indústria ou serviços ou com eles associar-se.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 6.º

Podem filiar-se na Associação as pessoas singulares ou colectivas de direito privado, titulares de empresas que exerçam de forma efectiva e em conformidade com a lei a actividade comercial, industrial ou serviços e cuja sede, estabelecimento ou escritório se situe no âmbito geográfico definido no artigo 2.º

#### Artigo 7.º

1 — O pedido de inscrição deve ser apresentado, por escrito, em impresso próprio fornecido pela Associação.

2 — As deliberações sobre a admissão ou rejeição deverão ser comunicadas directamente aos interessados no prazo de 30 dias após a data da entrega do pedido e afixadas na sede da Associação para conhecimento dos sócios.

3 — Da admissão ou rejeição haverá recurso, com carácter suspensivo, para a assembleia geral, a interpor pelo interessado, ou por qualquer associado, no prazo de 15 dias, mas o assunto só será discutido e votado na primeira reunião da assembleia geral ordinária que se realizar após a interposição do recurso.

#### Artigo 8.º

1 — O pedido para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos.

2 — As sociedades devem indicar à Associação a forma da sua constituição e o nome do sócio ou administrador que as representa.

#### Artigo 9.º

1 — Constituem direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para os cargos sociais;
- b) Participar nas reuniões da assembleia geral ou das secções e convocá-las, nos termos estatutários e dos regulamentos da Associação;
- c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da Associação, nas condições que forem estabelecidas;
- e) Reclamar, perante os órgãos associativos, de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
- f) Fazerem-se representar pela Associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade, em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho;
- g) Desistir da qualidade de sócio, desde que apresente, por escrito, o seu pedido de demissão, sem direito a qualquer reembolso.

2 — Os sócios que não empreguem trabalhadores não podem intervir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.

#### Artigo 10.º

Constituem deveres dos sócios:

- a) Colaborar nos fins da Associação;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que foram eleitos ou designados;
- c) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;
- d) Cumprir as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela Associação através dos órgãos competentes dentro das suas atribuições;
- e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- g) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação.

#### Artigo 11.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem de corresponder às condições exigidas no artigo 6.º para a sua inscrição na Associação;
- b) Os que solicitarem a sua demissão;
- c) Os que deixarem de pagar as quotas durante três meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
- d) Os que sofram a penalidade de expulsão aplicada em processo disciplinar.

2 — Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de sócios devem apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direcção, com, pelo menos, 30 dias de antecedência e liquidar todas as suas obrigações perante a Associação, bem como as quotas respeitantes aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

3 — No caso da alínea c) do n.º 1, poderá a direcção decidir a readmissão, uma vez liquidado o débito.

### CAPÍTULO III

#### Órgãos associativos

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

1 — São órgãos administrativos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — A duração dos mandatos é de dois anos, sendo permitida a reeleição para o mesmo órgão sempre que a vontade expressa dos sócios o permita, sem limite de mandatos.

3 — Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um órgão electivo.

4 — Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e que elegerá uma comissão administrativa que gerirá a Associação até à realização de novas eleições. Estas terão de ser efectuadas no prazo máximo de 90 dias.

5 — A comissão administrativa, que será composta por sete associados no pleno gozo dos seus direitos, promoverá as diligências necessárias com vista à realização das próximas eleições.

#### Artigo 13.º

1 — A eleição será feita em escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

2 — As listas de candidatura para os órgãos associativos devem ser subscritas pelos candidatos e por, pelo menos, 30 associados e enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral durante o mês de Novembro da ano anterior ao da respectiva eleição.

3 — Na falta de apresentação de listas nos termos do numero anterior, será o assunto remetido à competência da assembleia geral.

##### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 14.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A Assembleia geral poderá funcionar em plenário ou por delegações, conforme for definido pelo presidente da mesa na respectiva convocação.

### Artigo 15.º

A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

### Artigo 16.º

Compete à assembleia geral, a funcionar em plenário:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos;
- c) Aprovar e alterar os regulamentos internos da Associação;
- d) Definir as linhas gerais de actuação da Associação;
- e) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;
- f) Discutir e votar os orçamentos da Associação;
- g) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre o montante das jóias e das quotas;
- h) Julgar os recursos interpostos dos actos da direcção;
- i) Determinar a extinção da Associação e a forma da sua liquidação.

### Artigo 17.º

É da competência da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral, nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
- c) Dar posse aos órgãos associativos;
- d) Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral.

### Artigo 18.º

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa, ou por quem o substitua, por meio de comunicação postal e ou através do boletim informativo da Associação Comercial e Industrial de Vila Real com a antecedência mínima de oito dias, salvo o disposto no n.º 2 do artigo 44.º e no n.º 1 do artigo 45.º, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.

### Artigo 19.º

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente:

- a) No mês de Janeiro, uma vez de dois em dois anos, para a eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal;
- b) No mês de Março de cada ano, para os efeitos da alínea e) do artigo 16.º

2 — Extraordinariamente a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção ou do conselho fiscal ou ainda a requerimento de, pelo menos, 50 sócios.

3 — A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número. Tratando-se de uma reunião extraordinária requerida por associados,

deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

4 — Os associados impedidos de acompanhar e comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro sócio a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais de três mandatos.

### Artigo 20.º

1 — As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto no n.º 1 do artigo 45.º, serão tomadas por maioria absoluta de votos e constarão do respectivo livro de actas, sendo estas assinadas pelos componentes da mesa.

2 — Cada sócio tem direito a um voto, qualquer que seja a actividade que exerça e a dimensão da respectiva empresa.

3 — Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respectiva agenda de trabalhos, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e aprovarem qualquer proposta de aditamento.

## SECÇÃO III

### Direcção

### Artigo 21.º

1 — A direcção da Associação é composta por nove membros, sendo um presidente, um vice-presidente, dois secretários, um tesoureiro e quatro vogais, eleitos pela assembleia geral.

2 — Se por qualquer motivo a direcção se demitir, será a gestão da Associação, até à realização de novas eleições, regulada nos termos do n.º 4 do artigo 12.º

### Artigo 22.º

Compete à direcção:

- a) Gerir a Associação, com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- e) Elaborar, anualmente, o relatório e as contas de gerência e apresentá-los à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- f) Elaborar os orçamentos, ordinário e suplementares, estes até ao máximo de três por ano, a apresentar à assembleia geral;
- g) Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal e dos conselhos das delegações, a tabela de jóias e das quotas a pagar pelos associados;
- h) Fixar as taxas de utilização dos serviços da Associação;
- i) Propor à assembleia geral a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal;
- j) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho dentro dos limites dos poderes que lhe foram conferidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;



l) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-las à aprovação da assembleia geral;

m) Aplicar penas aos associados, de harmonia com os presentes estatutos, e louvá-los quando para tanto houver motivo;

n) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da Associação e praticar os actos necessários à realização dos fins da Associação;

o) Contrair empréstimos em nome da Associação, com o parecer favorável do conselho fiscal;

p) Adquirir e alienar bens imóveis, com o parecer favorável do conselho fiscal;

q) Elaborar a lista dos sócios, no uso dos seus direitos, em referência a 1 de Janeiro de cada ano;

r) Admitir e despedir pessoal e fixar-lhe categorias e vencimentos.

#### Artigo 23.º

1 — São, em especial, atribuições do presidente da direcção:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele;  
b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;  
c) Promover a coordenação geral das diversas delegações e sectores das actividades da Associação;

d) Orientar superiormente os respectivos serviços;  
e) Convocar os membros dos órgãos sociais por meio de comunicação postal e ou através do boletim informativo da Associação Comercial e Industrial de Vila Real com a antecedência mínima de oito dias, nos termos e para os efeitos do artigo 2.º, n.º 2;

f) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

2 — Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

3 — Compete ao tesoureiro:

a) Verificar todos os actos de despesas e receita;  
b) Assinar, com o presidente e o 1.º secretário, as ordens de pagamento.

4 — Compete ao 1.º secretário:

a) Verificar todos os actos de escrituração e, conjuntamente com os restantes membros da direcção, os respectivos orçamentos;

b) Assinar, com o presidente e o tesoureiro, todos os documentos de despesas.

5 — Compete ao 2.º secretário:

a) Substituir o 1.º secretário nas ausências ou impedimentos e exercer as funções por ele delegadas.

6 — Compete aos vogais:

a) Coadjuvar os restantes membros da direcção e substituí-los nos seus impedimentos;

b) Desempenhar quaisquer outras funções que venham a ser estabelecidas por regulamentos internos ou pela assembleia geral.

#### Artigo 24.º

1 — A direcção da Associação reunirá sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições da lei, dos estatutos e dos regulamentos da Associação.

4 — São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que não tendo estado presentes à reunião respectiva lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistam.

5 — Os membros da direcção que faltarem a três reuniões consecutivas sem motivo justificado serão excluídos do elenco directivo e multados pela importância correspondente a um ano de quotização. Verificando-se esta situação, ou o impedimento definitivo e justificado de qualquer director, cabe à mesa da assembleia geral, conjuntamente com o conselho fiscal e o conselho de delegados, nomear outro associado para exercer o cargo vago até final do respectivo mandato.

#### Artigo 25.º

1 — Para obrigar a Associação e movimentar os valores serão necessárias as assinaturas do presidente e do tesoureiro ou seus substitutos.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção, ou, em seu nome, por qualquer outro director, ou ainda por funcionário qualificado a que sejam atribuídos poderes para tanto.

### SECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 26.º

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

#### Artigo 27.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre os orçamentos ordinários e suplementares;

b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos de administração financeira;

c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;

d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas, bem como de quaisquer taxas de utilização de serviços;

e) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e sua conformidade com os presentes estatutos;

f) Fiscalizar os actos dos órgãos sociais, podendo para tanto comparecer nas suas reuniões, e examinar todos os documentos da Associação;

g) Prestar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede, os regulamentos internos, a participação noutras associações e a liquidação da Associação;

h) Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos regulamentos vigentes, nos presentes estatutos e nos regulamentos internos.

#### Artigo 28.º

Compete especialmente 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 pelos estatutos e regulamentos da Associação.

#### Artigo 29.º

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção.

2 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3 — O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

### CAPÍTULO IV

#### Conselho de delegados

#### Artigo 30.º

1 — A direcção promoverá a eleição, no prazo de 30 dias após a sua posse, de um delegado e dois subdelegados entre os sócios das respectivas áreas.

2 — O conselho dos delegados é constituído por todos os delegados e subdelegados concelhios, de fora da sede.

3 — O conselho dos delegados é o órgão consultivo e de apoio à direcção. Deverá reunir ordinariamente uma vez por ano, a convocação da deliberação, e extraordinariamente sempre que a direcção o julgue conveniente ou por deliberação da maioria dos seus membros, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.

#### Artigo 31.º

Compete a cada delegação:

- a) Representar a Associação dentro da sua área e os respectivos associados junto da direcção;
- b) Promover reuniões para a discussão e apreciação de assuntos relacionados com os interesses dos associados de cada concelho;
- c) Transmitir à direcção da Associação todos os assuntos de interesse dos seus representados ou quaisquer iniciativas que possam prestigiar a Associação;

d) Propor regulamentos internos de âmbito concelhio;

e) Pedir a convocação da assembleia geral, em reunião extraordinária, quando o julgue necessário e o pedido seja apoiado, pelo menos, por 20 sócios da respectiva área;

f) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

### CAPÍTULO V

#### Das secções

#### Artigo 32.º

1 — Os associados agrupar-se-ão em secções, consoante a afinidade dos ramos de actividade a que se dedicam, de modo a constituírem sectores, com a maior representatividade, para a defesa e promoção dos legítimos interesses das suas empresas e para o estudo de problemas específicos.

2 — A criação, alteração e extinção das secções compete à direcção, por iniciativa própria, ou a pedido dos sócios interessados. Da decisão da direcção nesta matéria cabe recurso para a assembleia geral.

3 — Todo o associado poderá inscrever-se nas diversas secções a que correspondam as suas actividades comerciais ou industriais.

4 — As secções actuam exclusivamente no âmbito dos objectivos estatutários e reger-se-ão por regulamentos privativos, aprovados pela direcção.

#### Artigo 33.º

1 — As secções serão geridas por um conselho constituído por três associados eleitos entre os que exercem a mesma actividade específica, inscritos nas correspondentes secções.

2 — A eleição a que se refere este artigo realizar-se-á nos termos que vierem a ser definidos em regulamento.

#### Artigo 34.º

Compete aos conselhos das secções:

- a) Orientar e coordenar as actividades representadas na respectiva secção, promovendo para isso as necessárias reuniões;
- b) Estudar os problemas e questões relacionados com as actividades nela agrupadas;
- c) Emitir pareceres sobre os assuntos que a direcção da Associação submeta à sua consulta e prestar-lhe as informações que lhes forem solicitadas;
- d) Submeter à consideração da direcção os assuntos e iniciativas julgados convenientes às actividades agrupadas na secção ou de interesse à vida interna e externa da Associação;
- e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respectivos membros;
- f) Exercer todas as outras funções que lhes sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

#### Artigo 35.º

1 — Os conselhos de cada uma das secções reunirão por iniciativa dos seus membros, sempre que o entendam, ou a pedido do presidente ou da maioria dos membros da direcção da Associação.

2 — A direcção da Associação ou qualquer dos seus membros poderá assistir às reuniões dos conselhos e tomar parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

3 — Antes de realizarem qualquer acto externo, os conselhos devem obter o prévio acordo e delegação de poderes da direcção da Associação.

## CAPÍTULO VI

### Regime financeiro

#### Artigo 36.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) Outras receitas eventuais e regulamentares;
- d) O produto das multas aplicadas aos associados nos termos dos estatutos;
- e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei;
- f) O rendimento de publicações que eventualmente venha a promover e destinadas a venda.

#### Artigo 37.º

1 — Constituem despesas da Associação:

- a) As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos;
- b) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direcção.

2 — O pagamento de subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto deverão ser sempre autorizadas pelo conselho fiscal.

## CAPÍTULO VII

### Disciplina associativa

#### Artigo 38.º

1 — As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da Associação ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas da forma seguinte:

- a) Censura por escrito;
- b) Advertência por escrito;
- c) Multa até ao montante da quotização de cinco anos;
- d) Expulsão.

2 — A pena de expulsão é reservada para os casos de grave violação de deveres fundamentais.

#### Artigo 39.º

1 — A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da direcção.

2 — Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a 10 dias, para apresentar a sua defesa.

3 — Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.

4 — Da aplicação das penas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo anterior cabe recurso para a assembleia geral e desta para os tribunais.

#### Artigo 40.º

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à Associação poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 38.º, sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, n.º 1, alínea c), e do recurso aos tribunais comuns, para a obtenção judicial das importâncias em dívida.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 41.º

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 42.º

1 — Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A convocação da assembleia geral para fim do disposto no corpo deste artigo deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, 21 dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

#### Artigo 43.º

1 — A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de três quartos do número de associados e mediante convocação nos termos do n.º 2 do artigo anterior.

2 — A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicarão o destino do património disponível.

#### Artigo 44.º

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e do conselho de delegados.

#### Artigo 45.º

E gratuito o exercício dos cargos sociais, mas os seus membros serão reembolsados de todas as despesas que, por via deles, efectuarem, por força das verbas devidamente orçamentadas para esse fim.

#### Artigo 46.º

A Associação sucede em todos os direitos e obrigações existentes na esfera jurídica do Grémio, transitando assim para aquela o património, sede e serviços deste.

Mais foi deliberado por unanimidade conceder poderes ao director da Associação Comercial e Industrial de Vila Real, Fernando Sousa Cardoso, para outorgar a competente escritura de alteração dos estatutos desta Associação.

Registado em 2 de Dezembro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 71, a fl. 100 do livro n.º 2.

#### **AFAC — Associação de Fabricantes de Colchões Cancelamento do registo**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária realizada em 16 de Julho de 2010, foi deliberada a extinção da AFAC — Associação de Fabricantes de Colchões, por fusão com a AIMMP — Associação de Indústrias de Madeiras e Mobiliário de Portugal, para a qual transitou o respectivo património.

Assim, nos termos do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da AFAC — Associação de Fabricantes de Colchões, efectuado em 21 de Outubro de 2002, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### **APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas — Nulidade parcial**

Por sentença, proferida no processo ordinário que o Ministério Público moveu contra a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas, que correu termos na 3.ª secção da 2.ª Vara Cível do Tribunal da Comarca de Lisboa, sob o n.º 1592/07.9TVLSB, foi declarada a nulidade das disposições constantes dos artigos 11.º, n.º 3, 14.º, n.º 2, 18.º, n.ºs 2, 3 e 4, e 51.º, n.º 1, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2007, por violarem o disposto no n.º 1 do artigo 514.º e na alínea b) do n.º 3 do artigo 513.º, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## II — DIRECÇÃO

#### **Associação de Operadores do Porto de Lisboa — AOP**

Eleição em 19 de Maio de 2010 para o mandato de três anos.

##### **Direcção**

Presidente — LISCONT — Operadores de Contentores, S. A., representada pelo engenheiro José Joaquim Morais Rocha, portador do bilhete de identidade n.º 5067924, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 1 de Fevereiro de 2001.

Vice-presidente — MULTITERMINAL — Sociedade de Estiva e Tráfego, S. A., representada pelo engenheiro Paulo Manuel do Sameiro de Moutinho Neves, portador do cartão do cidadão n.º 03325936.

Tesoureiro — TMB — Terminal Multiusos do Beato, S. A., representada pelo engenheiro Carlos Alberto de Sousa Azevedo de Figueiredo, portador do cartão do cidadão n.º 20901.

#### **Associação da Hotelaria Regional do Distrito de Aveiro — AHRDA**

Eleição em 17 de Janeiro de 2007 para o mandato de três anos.

##### **Direcção**

Presidente — Paraíso actividades Hoteleiras, L.ª (Hotel Paraíso), representada por Óscar Ferreira Damaya.

Vice-presidentes:

Tavares e Capão, Hotelaria e Comércio, L.ª (Hotel As Américas), representada por Paula Brandão.

Portis, S. A. (Hotel Mercure), representado por Carlos Dinis da Silva.

Vogais:

Hotti Aveiro Hotéis, S. A. (Sol Melia Ria), representada por Delfim Filho.

Varius Sociedade Hoteleira, L.ª (Hotel Dighton), representada por Sofia Leite Casimiro.

Suplente — Maria Fernanda Matias Azevedo (Pensão Azevedo), representada por Raquel Azevedo.

### **APESPE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego**

Eleição em 13 de Outubro de 2010 para o mandato de quatro anos.

#### **Direcção**

Presidente — Independente, representada por Marcelino Pena Costa, bilhete de identidade n.º 301288.

1.º vogal — Porto Lima e Roxo, representada por Rui Rucha Santos, bilhete de identidade n.º 8550652.

2.º vogal — RANDSTAD, representada por Mário Costa, bilhete de identidade n.º 6436550.

Secretário — GESERFOR, representada por Manuel Tavares, bilhete de identidade n.º 4939597.

Tesoureiro — ADECCO, representada por David Sanglas, documento de identificação de Espanha n.º 46230088 L.

### **Associação Comercial e Industrial de Vila Real**

Eleição em 28 de Janeiro de 2009 para o mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — José Ricardo de Carvalho e Fonseca, em representação da firma Pip's Bar, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — António José Vilela Rodrigues, em representação da firma Sociedade de Panificação do Marão, L.<sup>da</sup>

Secretários:

Maria Virgínia da Costa Martins, em representação da firma Martins & Falcão, L.<sup>da</sup>

Luís Miguel de Carvalho e Fonseca, em representação da firma Sport-Off — Comércio de Artigos de Desporto, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro — Manuel Macedo Fernandes, em representação da firma Dentalvão, L.<sup>da</sup>

Vogais:

Nuno Miguel Félix Pinto Augusto, em representação da firma FORNIMA — Consultoria e Formação Profissional, L.<sup>da</sup>

Álea Zita Fernandes Cramez, em representação da firma Casa Lapão — Especialidades Regionais de Doçaria, L.<sup>da</sup>

João Miguel Alves da Silva, em representação da firma Eduardo Batista da Silva, L.<sup>da</sup>

Luís José Teixeira Rodrigues, em representação da firma Foto Rodrigues & Vieira, L.<sup>da</sup>

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

#### **Sakthi Portugal, S. A. — Alteração**

##### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da Sakthi Portugal, S. A. com sede na Rua de Jorge Ferreirinha, 679, 4470-314 Maia, no exercício dos seus direitos constitucionais e da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovam em 29 de Outubro de 2010 os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

##### **Artigo 1.º**

###### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo laboral contratual celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

##### **Artigo 2.º**

###### **Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

### Artigo 3.º

#### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

### Artigo 4.º

#### Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

### Artigo 5.º

#### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

### Artigo 6.º

#### Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

### Artigo 7.º

#### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

### Artigo 8.º

#### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

### Artigo 9.º

#### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

### Artigo 10.º

#### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

### Artigo 11.º

#### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Comissão de Trabalhadores

### Artigo 12.º

#### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

### Artigo 13.º

#### Competência da CT

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos das entidades públicas empresariais.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a

CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.



## Artigo 24.º

### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

## Artigo 25.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 26.º

### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 27.º

### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

## Artigo 28.º

### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

## Artigo 29.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em

local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 30.º

### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

## Artigo 31.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

## Artigo 32.º

### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT ou subcomissão de trabalhadores dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na legislação.

## Artigo 33.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades, que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 34.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

## Artigo 35.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 36.º

### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, de subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

#### Artigo 38.º

##### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

##### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 39.º

##### Sede da CT

A sede da Comissão de Trabalhadores situa-se na Rua de Jorge Ferreirinha, 679, 4470-314 Maia.

#### Artigo 40.º

##### Composição

1 — A CT é composta por cinco elementos, sendo os suplentes facultativos e não superior ao número de efectivos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### Duração do mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores é de três anos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpo-

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções com um mínimo de duas assinaturas.

#### Artigo 45.º

##### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 46.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à Comissão coordenadora das Comissões de Trabalhadores do Porto.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

##### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Composição e competências da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

2 — Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no numero anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;

f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;

g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;

h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;

i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;

j) Empossar os membros eleitos.

#### 2 — Funcionamento da comissão eleitoral

a) A comissão elege o respectivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da CE que se justifiquem;

c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;

d) As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso agrupados por estabelecimento à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou 10 % no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

### Artigo 65.º

#### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto

### Artigo 66.º

#### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

### Artigo 67.º

#### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

### Artigo 68.º

#### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

### Artigo 69.º

#### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Artigo 70.º

#### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério

Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

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

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 72.º

##### Património

Em caso da extinção da Comissão de Trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

#### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 73.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 74.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 26 de Novembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 106, a fl. 152 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### SOTANCRO — Embalagem de Vidro, S. A.

Eleição em 8 e 9 de Novembro de 2010 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

Henrique Manuel Canteiro dos Santos, bilhete de identidade n.º 6210781, de 12 de Março de 2008, do arquivo da Amadora.

Hélder Fernando Dias Ribeiro, bilhete de identidade n.º 6021833, de 6 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa.

Vítor Manuel da Silva Correia, bilhete de identidade n.º 8499065, de 4 de Outubro de 2002, do arquivo de Lisboa.

Carlos Teixeira de Oliveira Cirilo, bilhete de identidade n.º 7945151, de 31 de Maio de 2004, do arquivo de Lisboa.

Daniel Pinheiro Faria, bilhete de identidade n.º 5043495, de 12 de Julho de 2008, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Mário Jorge Costa Cordeiro, bilhete de identidade n.º 4186605, de 5 de Maio de 2008, do arquivo de Lisboa.

Manuel de Abreu Gonçalves, bilhete de identidade n.º 10655431, de 26 de Abril de 2007, do arquivo de Lisboa.

Francisco Jorge Relvas, bilhete de identidade n.º 2323795, de 23 de Junho de 2003, do arquivo de Lisboa.

Mário dos Anjos Cunha, cartão do cidadão n.º 09684547, do arquivo de Lisboa.

João Manuel Pereira Lopes, bilhete de identidade n.º 7735667, de 20 de Dezembro de 2002, do arquivo de Lisboa.

Registado em 26 de Novembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 105, a fl. 152 do livro n.º 1.

### **Sakthi Portugal, S. A.**

Eleição em 29 de Outubro de 2010 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Jorge dos Santos Duarte, bilhete de identidade n.º 9832319, emitido em 31 de Janeiro de 2007 pelo arquivo do Porto.

António Ângelo Fonseca Esteves, bilhete de identidade n.º 10755521, emitido em 10 de Outubro de 2006 pelo arquivo de Viseu.

Ricardo Filipe Silva Rodrigues, cartão do cidadão n.º 12113706.

António Arnaldo Santos Ferreira, bilhete de identidade n.º 8571390, emitido em 23 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Ricardo César Coutinho Silva, bilhete de identidade n.º 11730767, emitido em 4 de Janeiro de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Luís Manuel Pereira Pinto, bilhete de identidade n.º 9436780, emitido em 15 de Maio de 2007 pelo arquivo de Lisboa.

Bruno Miguel Correia Ribeiro de Jesus, bilhete de identidade n.º 11881097, emitido em 5 de Setembro de 2008 pelo arquivo do Porto.

António Fernando Moutinho Rodrigues, cartão do cidadão n.º 10263722.

José Manuel Faria de Oliveira, bilhete de identidade n.º 9935587, emitido em 9 de Outubro de 2007 pelo arquivo do Porto.

José Júlio Campos Loureiro, bilhete de identidade n.º 9567676, emitido em 15 de Maio de 2007 pelo arquivo do Porto.

Registado em 26 de Novembro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 107, a fl. 152 do livro n.º 1.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I — CONVOCATÓRIAS**

#### **Delphi Automotive Systems — Portugal, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, juntamente com os sindicatos SITE Centro-Sul e Regiões Autónomas e SIESI, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 23 de Novembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Delphi Automotive Systems — Portugal, S. A.:

«Pela presente, vem o sindicato SITE Norte, juntamente com os sindicatos SITE Centro-Sul e Regiões Au-

tónomas e SIESI, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que nos dias 3 e 4 de Março de 2011 se realizará na Delphi Automotive Systems — Portugal, S. A., Estrada do Paço do Lumiar, lote 4, 1600-545 Lisboa, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a área da segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

#### **REN — Gasodutos, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publi-

cação da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 29 de Novembro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REN — Gasodutos, S. A.:

«Pela presente, comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da secção II da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 21 de Fevereiro de 2011 se realizará na REN — Gasodutos, S. A., com sede social na Avenida dos Estados Unidos da América, 55, 1749-061 Lisboa, com o CAE 35120, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para segurança saúde no trabalho.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Serralharia Santos Pereira, L.<sup>da</sup>**

Eleição realizada em 5 de Novembro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2010.

Efectivo — Natália Cristina Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 11884172, emitido em 22 de Setembro de 2009 pelo arquivo de Braga.

Suplente — Luís Miguel Nogueira Magalhães, cartão de cidadão n.º 11876553.

Registado em 26 de Novembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 102, a fl. 49 do livro n.º 1.

### **GONVARRI — Produtos Siderúrgicos, S. A.**

Eleição realizada em 4 de Novembro de 2010.

Efectivos:

Nuno José Morcego Pereira, bilhete de identidade n.º 11545131, de 20 de Fevereiro de 2006, Setúbal.

Célio Jorge Rodrigues Cruz, cartão de cidadão n.º 10406647.

Suplentes:

Josué Filipe Parrinha Prates, bilhete de identidade n.º 12013086, de 4 de Setembro de 2007, Setúbal.

Tiago Emanuel dos Santos Mendes, cartão de cidadão n.º 13270979.

Registado em 29 de Novembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 104, a fl. 44 do livro n.º 1.

### **SOTECNISOL, S. A.**

Eleição realizada em 19 de Outubro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2010.

Efectivos:

Marisa Sofia da Silva Filipe Proa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10739283.

Frederico Amaro Martins Monteiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10293882.

Maria Carmen Jones Veloso, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2215595.

Registado em 30 de Novembro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 103, a fl. 49 do livro n.º 1.

### **RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A. — Substituição**

A comissão eleitoral dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa RIBACARNE — Matadouro Regional do Ribatejo Norte, S. A., comunicou a estes serviços a substituição de Marcelino Francisco Leitão Almeida, bilhete de identidade n.º 631593, e Hélder Marques Pereira, bilhete de identidade n.º 10895861, por Elsa Cristina Cartaxo Lopes, bilhete de identidade n.º 9586926, de 1 de Setembro de 2006, emitido em Santarém.