



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:

— Hutchinson Borrachas de Portugal, L.^{da} — Autorização de laboração contínua 766

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global 767

— Contrato colectivo entre a AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETAC-COP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra — Alteração salarial e outras 797

— Contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Esprituosas e outra e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros (administrativos e vendas — alteração salarial e outras e texto consolidado) — Rectificação 809

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:**

— SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração.....	810
--	-----

II — Direcção:

— Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro	811
— Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente, Centro Sul e Regiões Autónomas	811
— SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra	813
— Sindicato dos Oficiais de Justiça (S. O. J.)	814

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

— Associação Nacional Empresarial dos Profissionais Independentes — ANEPI — Alteração	814
---	-----

II — Direcção:

— AES — Associação de Empresas de Segurança	815
— APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica	815
— ANTRAL — Associação Nacional dos Transportes Rodoviários em Automóveis Ligeiros	815
— Associação dos Agricultores do Distrito de Setúbal	815
— APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo	816
— Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares	816
— Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria — Rectificação	816

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

— EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A.	817
— Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A. — Alteração	828
— A-VISION — Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal, L. ^{da} — Alteração	837

II — Eleições:

— Companhia Nacional de Bailado.	837
— Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A.	838
— EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A.	838

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

— SECIL — PREBETÃO — Prefabricados de Betão, S. A.	838
— Automóveis Citroën, S. A.	839
— MAXAMPOR, S. A.	839
— AQUATÉCNICA — Sociedade de Construções, L. ^{da}	839

II — Eleição de representantes:

— Mora Portugal, Sociedade Unipessoal, L. ^{da}	840
— Câmara Municipal de Águeda.	840

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

Hutchinson Borrachas de Portugal, L.^{da} Autorização de laboração contínua

A empresa Hutchinson Borrachas de Portugal, L.^{da}, com sede na Zona Industrial de Campo Maior, distrito de Portalegre, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais sitas no lugar da sede, no período compreendido entre 6 de Novembro de 2010 e 31 de Dezembro de 2011.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector das indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, e subsequentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica, invocando a necessidade de, não obstante a laboração já se processar em regime alargado, fazer face ao aumento de encomendas dos clientes, que se tem verificado a um ritmo significativo no decurso do ano presente, após um período de crise no sector de actividade onde se insere. O aumento da capacidade produtiva

contribuirá, também, para a viabilidade da empresa, que recentemente atravessou um período difícil, com uma redução acentuada do volume de negócios, permitindo, ainda, a criação de novos postos de trabalho. Ora, considerando o contexto da actividade da empresa, entende a requerente que se trata de um processo só passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido serão admitidos para o efeito, uns, enquanto outros serão transferidos, mediante acordo, dos turnos que laboram durante a semana, para prestarem a respectiva actividade ao fim-de-semana.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) A Comissão de Trabalhadores da empresa emitiu parecer favorável relativamente ao regime de laboração solicitado;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direcção Regional de Economia do Alentejo, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Hutchinson Borrachas de Portugal, L.^{da}, a laborar continuamente nas respectivas instala-

ções industriais sitas na Zona Industrial de Campo Maior, distrito de Portalegre.

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2011. — O Secretário de Estado Adjunto, da Indústria e do Desenvolvimento, *Fernando Medina Maciel Almeida Correia*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Revisão global.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato colectivo de trabalho revê e substitui integralmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, todos os clubes e sociedades desportivas que se dedicam à prática de futebol profissional e actividades de comércio e serviços com ele conexas, incluindo o bingo, bem como os clubes filiados na Liga ao abrigo do parágrafo único do artigo 7.º dos estatutos, enquanto este se mantiver

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

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

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 pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

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

Cláusula 4.^a

Condições mínimas gerais de admissão

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Estágio ou acesso

1 — Os estagiários para assistente administrativo são promovidos a terceiro-assistente administrativo logo que

completem um ano de estágio, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder 1 ano.

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

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

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

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

7 — 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.^a

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 — Os trabalhadores com a categoria de coordenadores de 2.^a ascenderão automaticamente à categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquela categoria.

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

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

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

Conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais, entre outros; ou Curso básico com formação profissional oficializado; ou 12.º ano ou equivalência; ou Formação profissional direccionada para o sector.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Promoções

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

2 — Constitui promoção a passagem de qualquer trabalhador a uma categoria profissional superior a que corresponda um nível 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 (IGJ) 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 trajes 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 IGJ.

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

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

b) Usar de urbanidade, correcção, respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate do mesmo modo os trabalhadores sob as suas ordens;

c) Garantir todas as facilidades para o desempenho dos cargos sindicais, conforme estipula a legislação referente aos direitos sindicais;

d) Reservar um local acessível do estabelecimento para a afixação de informações e documentos sindicais;

e) Garantir aos trabalhadores ao seu serviço seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da legislação em vigor;

f) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão ou que sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou que sejam ilícitas;

g) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;

h) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação aplicável;

i) Submeter a exame médico os trabalhadores principalmente os com mais de 45 anos de idade de 2 em 2 anos, segundo os princípios e regras da medicina do trabalho;

j) Passar certificados aos trabalhadores nos termos da lei;

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

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

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

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

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

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

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

r) Nas salas de bingo, deve cumprir as disposições legalmente determinadas pela IGJ.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

Os trabalhadores são obrigados a:

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

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

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

d) Sem prejuízo das suas funções e categoria profissional, desempenhar o serviço de outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias quando para tal sejam solicitados;

e) Observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos, no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar as normas de higiene, segurança e medicina no trabalho;

f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores dos clubes e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com o clube;

g) Dar conhecimento ao clube, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;

h) Guardar lealdade ao clube, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua actividade;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho e que lhes estejam confiados;

j) Utilizar, em serviço, o vestuário de trabalho que eventualmente seja distribuído pelo clube;

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

l) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade, nomeadamente frequentando os cursos de aperfeiçoamento promovidos pela entidade patronal;

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

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

b) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

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

d) Baixar a categoria dos trabalhadores;

e) Diminuir a retribuição;

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

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

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

2 — A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas neste CCT e na lei, sem

prejuízo do agravamento previsto para a actuação abusiva da entidade patronal, quando a este haja lugar.

Cláusula 13.^a-A

Igualdade de tratamento

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

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

Cláusula 13.^a-B

Liberdade de opinião e expressão

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

Cláusula 13.^a-C

Reserva da intimidade da vida privada

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

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

Cláusula 13.^a-D

Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação

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

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

Cláusula 13.^a-E

Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho

1 — Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente 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.^a-F

Coacção/assédio

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

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

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

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 15.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 16.^a

Exercício do poder disciplinar

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

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

Cláusula 17.^a

Processo disciplinar com vista ao despedimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Outras regras processuais

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença

do trabalhador se mostrar inconveniente, sem perda de retribuição.

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

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

Cláusula 20.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

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

Cláusula 21.^a

Sanções abusivas

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

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

Cláusula 22.^a**Presunção de abusividade**

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 do artigo 331.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* ou à data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 23.^a**Indemnização por sanções abusivas**

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

Cláusula 24.^a**Registo das sanções disciplinares**

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

Cláusula 25.^a**Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar**

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

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

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

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

Cláusula 26.^a**Execução da sanção**

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

CAPÍTULO IV

Duração do trabalhoCláusula 27.^a**Competência da entidade patronal**

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

Cláusula 28.^a**Período normal de trabalho**

1 — A duração do período normal de trabalho em cada semana é de 35 horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos e de 38 horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os demais trabalhadores, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

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

3 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 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 6 horas diárias efectivas, numa permanência de 6 horas e 30 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 dez minutos seguidos, período que contará como tempo de trabalho efectivo prestado. A refeição será tomada após a 1.ª hora efectiva e antes da última hora efectiva de cada turno.

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

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

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Trabalho em regime de tempo parcial

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

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

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

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

a) O motivo justificativo, devidamente circunstanciado;

b) Os limites do horário diário e semanal;

c) A categoria profissional;

d) O local de trabalho;

e) A remuneração mensal e outros subsídios.

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

a) Para corresponder 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.^a deste CCT.

Cláusula 32.^a

Proibição de alteração do horário

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

2 — A entidade patronal só poderá alterar o horário de trabalho quando necessidade imperiosa do funcionamento da secção o 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.^a

Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes, ou se verifiquem casos de força maior.

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

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

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

6 — Este limite pode ser ultrapassado quando, ocorrendo motivos ponderosos, devidamente justificados,

a entidade patronal tenha obtido autorização prévia da Inspeção-Geral do Trabalho.

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

Cláusula 34.^a

Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

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

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 36.^a

Descanso semanal dos trabalhadores dos 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.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Feriados

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

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Domingo de Páscoa (festa móvel);

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Sexta-Feira Santa (festa móvel);

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 39.^a

Funcionamento dos bingos nos feriados

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

2 — Sempre que a 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.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório

remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

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

3 — O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da 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 será-lhe pago como suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de:

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

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

3 — A duração do período de férias é aumentada 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 e 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 correspondentes à diferença — sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias — ou por gozar, no todo em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

Cláusula 43.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

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

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

mente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

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

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

Cláusula 45.^a

Alteração do período de férias

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho nas férias

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

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

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

Cláusula 47.^a

Retribuição das férias

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

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

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

Cláusula 48.^a

Momento do pagamento

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

Cláusula 49.^a

Doença no período de férias

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

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

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

Cláusula 50.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

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

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

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

Cláusula 51.^a

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

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

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

Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 52.^a

Violação do direito a férias

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

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

Definição

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

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

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

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

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

Cláusula 54.^a

Tipo de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou 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.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

O trabalhador pode faltar justificadamente:

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

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

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

Cláusula 56.^a

Participação e justificação da falta

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos nas alíneas c) da cláusula 54.^a, sem prejuízo dos créditos previstos neste CCT e na lei;

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

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

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

Cláusula 58.ª

Desconto das faltas

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

a) Dias completos:

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

Cláusula 59.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias para cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o direito a 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 60.ª

Momento e forma de descontos

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

Cláusula 61.ª

Licença sem retribuição

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

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

3 — A entidade empregadora pode recusar 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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.ª

Impedimento respeitante ao trabalhador

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

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

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

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

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

Cláusula 63.ª

Verificação de justa causa durante a suspensão

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

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho e outras prestaçõesCláusula 64.^a**Conceito de retribuição**

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

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

Cláusula 65.^a**Critério da fixação da remuneração**

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

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

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

Cláusula 66.^a**Remunerações base**

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

2 — É assegurado a todos os trabalhadores um aumento do seu salário real no valor de 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.^a**Lugar e tempo de cumprimento**

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

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

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

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

Cláusula 68.^a**Abono para falhas**

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

falhas de valor igual a 5 % do montante estabelecido no nível IX da tabela de remunerações constante do anexo II, arredondando para os cinquenta centimos do euro imediatamente superior.

Cláusula 69.^a**Diuturnidades**

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

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

Cláusula 70.^a**Subsídio de Natal**

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

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

Cláusula 71.^a**Subsídio de refeição**

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

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

Cláusula 72.^a**Documentos a entregar ao trabalhador**

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

Cláusula 73.^a**Objectos partidos**

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

Cláusula 74.^a**Objectos perdidos**

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

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

Cláusula 75.^a**Prémio de produtividade e sua atribuição**

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

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

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

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

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

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

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.^a****Causas da extinção do contrato de trabalho**

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 77.^a**Revogação por acordo das partes**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 78.^a**Caducidade**

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

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

Cláusula 79.^a**Reforma por velhice**

1 — Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime definido para 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 os limites máximos estabelecidos na lei;

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

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

Cláusula 80.^a

Rescisão com justa causa

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

2 — Constitui justa causa todo o facto ou comportamento 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.^a

Justa causa da rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

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

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

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

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

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

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

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

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

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

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

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

Cláusula 82.^a

Meio de verificar a justa causa

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

Cláusula 83.^a

Providência cautelar da suspensão do despedimento

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

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

Cláusula 84.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido 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.^a;

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

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

Cláusula 85.^a

Efeitos da ilicitude

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

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

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

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

a) Montante da retribuição 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.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com justa causa

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

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

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

Cláusula 87.^a

Justa causa

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

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

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

c) Aplicação de sanção abusiva;

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

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 88.^a

Indemnização devida ao trabalhador

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

Cláusula 89.^a

Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando 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.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem invocação de justa causa

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

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

Cláusula 91.^a

Abandono do trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 92.^a

Outras formas de cessação do contrato de trabalho

A cessação dos contratos de trabalho fundada em extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem

estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa, abrangida ou não por despedimento colectivo, e a cessação por inadaptação do trabalhador regem-se pela respectiva legislação.

Cláusula 93.^a

Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento

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

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

Encerramento temporário

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

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o clube ou SAD pagará aos trabalhadores abrangidos por este CCT um complemento destinado a repor 95 % da retribuição líquida 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.^a

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

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

Cláusula 97.^a

Complemento de reforma

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

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

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 98.^a

Licença por maternidade

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

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

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

Licença por paternidade

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — O pai tem direito a uma licença, por um período igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 98.º, 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.^a

Cláusula 100.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores e deficientes

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

Dispensas para consultas e amamentação

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

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

Dispensa de trabalho nocturno

Sem prejuízo dos regimes legais mais favoráveis:

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

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

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança. Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

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

Cláusula 103.^a

Protecção de despedimento

1 — A 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.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

Cláusula 105.^a**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 deslocaçõesCláusula 106.^a**Refeições**

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

2 — O clube reembolsará os trabalhadores que terminem o serviço depois da 1 hora, ou o iniciem antes das 6 horas, pelo valor de € 26,50. Este valor será, porém, de € 8,70, se eles prestarem o mínimo de 3 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.^a**Alojamento e deslocação no continente**

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

A um subsídio de deslocação no montante de € 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.^a**Deslocações fora do continente — Alojamento e refeição**

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

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

a) Ao valor de € 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.^a**Ocorrência durante as deslocações**

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Actividade sindicalCláusula 110.^a**Direito à actividade sindical**

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

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

Cláusula 111.^a**Crédito de horas para a actividade sindical**

1 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda

de remuneração, para o exercício das suas funções sindicais.

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

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

4 — A associação sindical deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, o período 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.^a

Proibição de transferência do local de trabalho

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

Cláusula 113.^a

Direito de reunião dos trabalhadores

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

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

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 114.^a

Reclassificações

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

Cláusula 115.^a

Manutenção das regalias adquiridas

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

Cláusula 116.^a

Comissão paritária

1 — Com a entrada em vigor do presente CCT é criada uma comissão paritária composta por dois representantes

da Liga e dois representantes dos sindicatos, que deverão ser indicados até 30 dias, contados da data da sua publicação, podendo ser substituídos sempre que necessário.

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

3 — A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com antecedência mínima de oito dias, 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 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.

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 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.

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 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.

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 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.

Secretário-geral-adjunto. — Apoiar a direcção e o secretário-geral, organizando e 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 duma 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 ordigramas 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 e coordenando as actividades que lhe são próprias, e providenciar pela realização de reuniões de trabalho e assembleias gerais. Colabora na elaboração de minutas de contratos e escrituras a celebrar pela direcção.

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

Secretário técnico. — Estuda, organiza, dirige, coordena e controla, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos e dos directores a quem 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 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 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 inculcar 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. Elaborar 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 documen-

tos 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 vencedores.

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.

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

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

Fogoeiro. — 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.

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

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 ditadas ou comunicadas por outros meios; imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

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 quem 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

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (euros)
I	Assessor de presidente ou de direcção Director desportivo Director executivo Director financeiro Director-geral Secretário-geral	1 349
II	Analista de informática Contabilista/técnico de contas Director comercial Director de departamento jurídico Director de <i>marketing</i> e publicidade Director de relações públicas Director de serviços Secretário-geral-adjunto	1 069
III	Chefe de departamento Chefe de sala Chefe de serviço de instalações e obras Jurista Monitor desportivo nível I (mais de três anos)	1 044
IV	Analista de funções Chefe de divisão Chefe de escritório Chefe de serviços Monitor desportivo — nível II (menos de três anos) Programador de informática Secretário administrativo Secretário de direcção Secretário desportivo Secretário técnico Técnico administrativo Técnico comercial Técnico de contencioso desportivo Técnico de <i>marketing</i> e publicidade Técnico de relações públicas Técnico desportivo Tesoureiro	924
V	Adjunto de chefe de sala Chefe de equipa Chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Guarda-livros Monitor desportivo nível III (até um ano) Supervisor Técnico de contabilidade Técnico de instalações eléctricas	811

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (euros)
VI	Assistente administrativo principal Caixeiro principal Chefe de bar Documentalista Planeador de informática de 1. ^a Técnico administrativo de bingo Tradutor	780
VII	Primeiro-assistente administrativo Primeiro-caixeiro Arquivista de informática Caixa Caixa fixo Chefe de mesa Coordenador de 1. ^a Electricista de 1. ^a Encarregado de refeitório Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras Fiel de armazém Fogoeiro Motorista Operador de computador de 1. ^a Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a Planeador de informática de 2. ^a Recepcionista Vendedor de publicidade	673
VIII	Segundo-assistente administrativo Segundo-caixeiro Adjunto de chefe de mesa Adjunto de chefe de bar Chefe de serviços auxiliares Chefe de trabalhadores auxiliares Cobrador de 1. ^a Coordenador de 2. ^a Controlador informática de 1. ^a Cozinheiro especializado Encadernador Estagiário (planeador informático) Estenodactilógrafo em língua portuguesa Operador de computador de 2. ^a Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a Operador de registo de dados de 1. ^a Operador em língua estrangeira Telefonista Telefonista-recepcionista	607
IX	Terceiro-assistente administrativo Terceiro-caixeiro Cobrador de 2. ^a Controlador de informática de 2. ^a Cozinheiro Electricista de 2. ^a Estagiário (operador de computador) Estagiário (operador de máquinas auxiliares) Operador de registo de dados de 2. ^a Operador em língua portuguesa Trabalhador dos serviços externos	570
X	Carpinteiro Costureiro especializado Empregado de armazém Empregado de bar de 1. ^a Empregado de mesa de 1. ^a Jardineiro Pedreiro de 1. ^a Picheleiro Pintor Sapateiro Serralheiro da construção civil Serralheiro Trolha de 1. ^a	556
	Ajudante de cozinheiro Ajudante de fogoeiro	

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Vencimento (euros)
XI	Caixa auxiliar volante de bingo	538
	Contínuo de bingo	
	Contínuo	
	Controlador de entradas	
	Dactilógrafo	
	Empregado de bar de 2.ª	
	Empregado de mesa de 2.ª	
	Estagiário (controlador de informática)	
	Estagiário (operador de registo de dados)	
	Estagiário (recepcionista)	
	Estagiário (assistente administrativo)	
	Guarda	
	Mecânico de artigos desportivos	
	Porteiro de bingo	
XII	Porteiro	513
	Roupeiro	
	Trabalhador de serviços externos — 1.º ano	
	Ajudante de electricista	
	Ajudante de jardineiro	
	Ajudante de sapateiro	
	Aprendiz	
	Auxiliar de manutenção	
	Caixa volante do 1.º ano	
	Contínuo do 1.º ano	
	Controlador de entradas do 1.º ano	
	Costureiro	
	Empregado de copa	
	Operador de máquinas de lavandaria	
	Pedreiro de 2.ª	
	Paquete	
	Porteiro do 1.º ano de bingo	
	Servente de cozinha	
	Trabalhador de limpeza	
	Trolha de 2.ª	

Porto, 8 de Outubro de 2010.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Fernando Soares Gomes da Silva, presidente.

Carmen Andreia da Silva Couto, directora executiva, mandatária.

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

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

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

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

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

Manuel Domingos Pinto Vieira, mandatário.

José Manuel da Silva Monteiro, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Manuel Soares Marques, mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

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

8 de Outubro de 2010. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

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

STRUN — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

OFICIAIS/MAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 12 de Outubro de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte — SITE-Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte — SITE-CN;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas — SITE-CSRA;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul — SITE-Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
 SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
 Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 11 de Outubro de 2010. — Pelo Secretariado:
Manuel Diogo Bravo — Rogério Paulo Amoroso da Silva.

Declaração

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

credencia Manuel Soares Marques, na qualidade de mandatário, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final e regulamento de portaria do CCT da Liga de Clubes de Futebol Profissional.

Lisboa, 8 de Fevereiro de 2011. — Pelo Secretariado:
Victor Hugo de Jesus Sequeira — Joaquim Manuel Galhanas da Luz.

Depositado em 18 de Fevereiro de 2011, a fl. 95 do livro n.º 11, com o n.º 17/2011, 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 AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outra — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga as empresas cuja actividade se integre no âmbito das indústrias da fileira de madeira que agrupa os seguintes sectores:

Corte, abate e serração de madeiras — CAE 16101 e 16102;

Painéis de madeira — CAE 16211, 16212 e 16213;
 Carpintaria e outros produtos de madeira — CAE 16220, 16230, 16240, 33190, 32995, 16291, 33190;

Mobiliário — CAE 31010, 31020, 31030, 31091, 31092, 31093, 31094, 95240,

Importação e exportação de madeiras — CAE 46130, 46731;

estejam filiadas nas associações empresariais subscritoras e os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT não é aplicável à indústria de tanoaria nem aos subsectores de formas e saltos de madeira para calçado e vassouraria, pincelaria e escovaria, para os quais existe regulamentação colectiva de trabalho específica.

3 — Os valores constantes das cláusulas 39.ª, 40.ª e 46.ª, bem assim os montantes das tabelas salariais identificadas no anexo 1, não se aplicam às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras.

4 — Às empresas de aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e aglomerados de fibras aplicam-se os valores das tabelas salariais constantes do anexo 1-A e bem assim os valores identificados nas cláusulas 39.ª-A, 40.ª-A e 46.ª-A do presente CCT.

5 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º conjugado com os artigos 496.º e 497.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 55 000 trabalhadores e 5000 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia deste CCT pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, dirigida à outra parte através de carta registada com aviso de recepção, devendo a entidade destinatária responder nos 30 dias subsequentes à data da recepção.

7 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8 — A resposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

9 — A falta de resposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

10 — Da proposta e contra proposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

CAPÍTULO IV

Duração de trabalho

Cláusula 25.^a-A

Banco de horas

1 — O empregador poderá instituir um regime de banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador só pode recusar a integração no regime de banco de horas por motivo de força maior devidamente justificado.

3 — A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior.

4 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias e 50 semanais, tendo o acréscimo por limite 180 horas por ano.

5 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

6 — A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

7 — O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior devidamente justificado.

8 — Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, pode sê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte ou ser retribuída com acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 39.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 16,55, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalha-

dor substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 39.^a-A

Abono para falhas (aglomerados/contraplacados)

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 19,80, enquanto o trabalhador se mantiver no exercício dessas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto durar.

Cláusula 40.^a

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 3,20 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 3,20.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

Cláusula 40.^a-A

Subsídio de almoço (aglomerados/contraplacados)

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de almoço no valor de € 3,20 por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 3,20.

4 — O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas perde o direito ao subsídio de almoço da respectiva semana de trabalho.

CAPÍTULO VI

Deslocações

Cláusula 46.^a

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;

b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea *b)* do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;

b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;

c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 9 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;

d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea *a)* do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea *d)* do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,42;

Almoço, jantar ou ceia — € 6,70.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 46.^a-A

Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes (aglomerados/contraplacados)

1 — Os motoristas e ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;

b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2 — Nos casos referidos na alínea *b)* do n.º 1, o trabalhador apenas tem direito ao pagamento das referidas refeições nas seguintes condições:

a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;

b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;

c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 9 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;

d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho suplementar para além das 24 horas.

3 — Às situações referidas na alínea *a)* do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea *d)* do n.º 2.

4 — As refeições serão pagas pelos seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 1,85;

Almoço, jantar — € 8;

Ceia — € 4.

5 — O disposto no número anterior não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, as quais serão pagas mediante recibo.

6 — Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho suplementar para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho suplementar, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

CAPÍTULO XII

Cláusulas finais e transitórias

Cláusula 92.^a

Sucessão de regulamentação

A presente convenção revoga as disposições do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008, revistas neste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

ANEXO I

Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2011

Serração, mobiliário, carpintaria e importação/exportação

Funções de produção

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado geral	582,50
II	Encarregado de secção Encarregado de turno	542,60
III	Decorador Dourador de 1. ^a Entalhador de 1. ^a Escultor de 1. ^a Pintor-decorador de 1. ^a Restaurador pintor de móveis antigos de 1. ^a	503,80
IV	Dourador de 2. ^a Entalhador de 2. ^a Escultor de 2. ^a Estofador-controlador Gravador de 1. ^a Orçamentista Pintor-decorador de 2. ^a Planteador Programador de máquina CNC Restaurador pintor de móveis antigos de 2. ^a Verificador-controlador de qualidade	495,50
	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 1. ^a Bagueteiro de 1. ^a Cadeireiro de 1. ^a Carpinteiro de 1. ^a Embutidor de 1. ^a Encolador de 1. ^a Envernizador de 1. ^a Estofador de 1. ^a Expedidor Fresador-copiador de 1. ^a Gravador de 2. ^a	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)	Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
V	Marceneiro de 1. ^a Mecânico de madeiras de 1. ^a Moldureiro de 1. ^a Montador de casas pré-fabricadas de 1. ^a Operador de autoclave (preservação de madeiras) Operador de máquina de CNC Perfilador de 1. ^a Pintor de 1. ^a Polidor de 1. ^a Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a Riscador de madeiras Serrador de 1. ^a Torneiro de madeiras de 1. ^a	491,20			
VI	Acabador de móveis e outros produtos de madeira de 2. ^a Bagueteiro de 2. ^a Cadeireiro de 2. ^a Cardador de pasta para enchimento de 1. ^a Carpinteiro de 2. ^a Condutor de empilhador, grua, tractor ou <i>dumper</i> ou porta-paletes auto Cortador de tecidos e papel de 1. ^a Costureiro-controlador Emalhetador de 1. ^a Embutidor de 2. ^a Empalhador de 1. ^a Encerador de móveis de 1. ^a Encolador de 2. ^a Envernizador de 2. ^a Estofador de 2. ^a Fresador-copiador de 2. ^a Macheador de 1. ^a Marceneiro de 2. ^a Mecânico de madeiras de 2. ^a Moldureiro de 2. ^a Montador de casas pré-fabricadas de 2. ^a Montador de colchões de 1. ^a Operador de calibradora-lixadora de 1. ^a Operador de linha automática de painéis Operador de linha de serra lixadora de 1. ^a Operador de máquinas de canelas e lançadeiras Operador de máquinas de corte plano de 1. ^a Operador de máquinas de cortina (tintas e vernizes) Operador de máquina de debruar colchões de 1. ^a Operador de mesa de comandos Operador de orladoras de 1. ^a Operador de serra dupla de linha automática de 1. ^a Operador de serra programável de 1. ^a Perfilador de 2. ^a Pintor de 2. ^a Polidor de 2. ^a Preparador de colas Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a Respigador de 1. ^a Seleccionador e medidor de madeira e placas Serrador de 2. ^a Torneiro de madeiras de 2. ^a	487,80	VII	Empalhador de 2. ^a Encerador de móveis de 2. ^a Encerador de soalhos Encurvador mecânico de 1. ^a Estojeiro Facejador de 1. ^a Guilhotinador de folha de 1. ^a Lixador de 1. ^a Macheador de 2. ^a Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 1. ^a Montador de colchões de 2. ^a Montador de ferragens de 1. ^a Montador de móveis de 1. ^a Operador de alinhadeira de 1. ^a Operador de calibradora-lixadora de 2. ^a Operador de guilhotina pneumática ou eléctrica Operador de linha de serra lixadora de 2. ^a Operador de máquinas de carregar e descarregar vagonas Operador de máquina de corte lateral de 1. ^a Operador de máquina de corte plano de 2. ^a Operador de máquina de debruar colchões de 2. ^a Operador de máquina de fresar artigos de <i>ménage</i> Operador de máquina de perfurar de 1. ^a Operador de máquina de tacos ou parquetes de 1. ^a Operador de máquinas de tornear madeira de 1. ^a Operador de orladora de 2. ^a Operador de pantógrafo de 1. ^a Operador de serra dupla de linha automática de 2. ^a Operador de serra de esquadriar de 1. ^a Operador de serra programável de 2. ^a Operador de serra de recortes Operador de serra tico-tico de 1. ^a Pré-oficial (¹) Prensador de 1. ^a Preparador-classificador e separador de folha Respigador de 2. ^a	485
			VIII	Acabador de canelas e lançadeiras de 2. ^a Balanceiro (pesador) Caixoteiro Casqueiro de 2. ^a Cesteiro de 2. ^a Costureiro de 2. ^a Embalador Encurvador mecânico de 2. ^a Escolhedor ou seleccionador de parquetes Facejador de 2. ^a Formulador de parquetes Ferrador de urnas funerárias Guilhotinador de folha de 2. ^a Lixador de 2. ^a Marceneiro de artigos de <i>ménage</i> de 2. ^a Montador de cadeiras Montador de estofos Montador de ferragens de 2. ^a Montador de móveis de 2. ^a Motosserrista Movimentador de cubas ou estufas Movimentador de vagonas Operador de abicadora Operador de alinhadeira de 2. ^a Operador de armazém do secador de folha Operador de bobinagem de folhas Operador-centrador de toros Operador de cutelo Operador de diferencial eléctrico	485

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
	Operador de máquina de acolchoar Operador de máquina de corte lateral de 2. ^a Operador de máquina de formular parquetes Operador de máquina de juntar ou secar e preparar de folha Operador de máquina de perfurar de 2. ^a Operador de máquina de pirogravura Operador de máquina de tacos ou parquetes de 2. ^a Operador de máquina de tornear madeira de 2. ^a Operador de máquina de triturar madeira Operador de pantógrafo de 2. ^a Operador de serra de esquadriar de 2. ^a Operador de serra tico-tico de 2. ^a Operador de retestadeira Prensador de 2. ^a Traçador de toros	
IX	Abastecedor de prensa Alimentador de linha automática de painéis e portas Alimentador de máquina de tacos ou parquetes Descascador de toros Encastelador-enfardador Enchedor de colchões e almofadas Grampeador-precitador Lustrador Manobrador de porta-paletas Moldador de embalagem Operário indiferenciado Pré-oficial ^(*) Seleccionador de recortes e placas	485
X	Ajudante Praticante de 2.º ano	(*) 388
XI	Praticante do 1.º ano	(*) 388
XII	Aprendizes: Do 4.º ano Do 3.º ano Do 2.º ano Do 1.º ano	(*) 388

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

(*) De categorias dos níveis V e VI.

(*) De categorias dos níveis VII e VIII.

Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I-A	Técnico de engenharia dos graus IV e V Técnico de engenharia do grau III	762,40
I-B	Técnico de engenharia grau II	720,90
II	Chefe de escritório, departamento, divisão ou serviços (ESC) Chefe de vendas (COM) Contabilista (ESC) Desenhador-projectista (TD) Maquetista-coordenador (TD) Medidor-orçamentista-coordenador (TD) Programador de informática (ESC) Técnico de engenharia grau I-B Técnico de <i>software</i> (ESC)	675,60

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
III	Chefe de compras (COM) Encarregado (CC) Encarregado (EL) Encarregado (MET) Encarregado de armazém (COM) Enfermeiro-coordenador (ENF) Técnico de engenharia grau I-A Tesoureiro (ESC)	632,60
IV	Chefe de cozinha (HOT) Chefe de equipa (EL) Comprador de madeira Desenhador (com mais de seis anos) (TD) . . . Encarregado de cantina (HOT) Enfermeiro A (ENF) Inspector de vendas (COM) Medidor (com mais de seis anos) (TD) Medidor-orçamentista (com mais de três anos) (TD) Secretário de direcção (ESC)	550,60
V	Afinador de máquinas de 1. ^a (MET) Aplainador mecânico de 1. ^a (MET) Caixa (ESC) Caixeiro 1. ^a (COM) Canalizador de 1. ^a (MET) Carpinteiro de toscos de 1. ^a (CC) Cobrador (COM) Desenhador (de três a seis anos) (TD) Electricista (oficial) (EL) Electricista de conservação industrial (oficial) (EL) Enfermeiro (B) (ENF) Escriturário de 1. ^a (ESC) Estucador de 1. ^a (CC) Fiel de armazém (COM) Fogoeiro de 1. ^a (FOG) Fresador mecânico de 1. ^a (MET) Mandrilador mecânico de 1. ^a (MET) Mecânico auto de 1. ^a (MET) Medidor (de três a seis anos) (TD) Medidor orçamentista (até três anos) (TD) . . . Motorista de pesados (ROD) Promotor de vendas (COM) Serralheiro civil de 1. ^a (MET) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a (MET) Serralheiro mecânico de 1. ^a (MET) Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a (MET) Técnico de vendas (COM) Torneiro mecânico de 1. ^a (MET) Trolha ou pedreiro de 1. ^a (CC)	533,10
VI	Afinador de máquinas de 2. ^a (MET) Aplainador mecânico de 2. ^a (MET) Aprovador de madeiras (COM) Assentador de revestimentos e pavimentos de 1. ^a (CC) Caixeiro 2. ^a (COM) Canalizador de 2. ^a (MET) Carpinteiro de toscos de 2. ^a (CC) Cimenteiro de 1. ^a (CC) Cozinheiro (HOT) Desenhador (até três anos) (TD) Ecónomo (HOT) Escriturário de 2. ^a (ESC) Estucador de 2. ^a (CC) Fogoeiro de 2. ^a (FOG) Fresador mecânico de 2. ^a (MET) Funileiro-latoeiro de 1. ^a (MET)	508,50

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
VII	Limador-alisador de 1.ª (MET)	490,20
	Mandrilador mecânico de 2.ª (MET)	
	Mecânico auto de 2.ª (MET)	
	Medidor (até três anos) (TD)	
	Motorista de ligeiros (ROD)	
	Pedreiro de 1.ª (CC)	
	Pintor de 1.ª (CC/MET)	
	Rebarbador de 1.ª (MET)	
	Serralheiro civil de 2.ª (MET)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (MET)	
	Serralheiro mecânico de 2.ª (MET)	
	Serrador de electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª (MET)	
	Torneiro mecânico de 2.ª (MET)	
	Trolha ou pedreiro de 2.ª (CC)	
	Afinador de máquinas de 3.ª (MET)	
	Aplainador mecânico de 3.ª (MET)	
VIII	Arameiro de 1.ª (MET)	486,30
	Assentador de revestimentos e pavimentos de 2.ª (CC)	
	Caixeiro 3.ª (COM)	
	Canalizador de 3.ª (MET)	
	Cimenteiro de 2.ª (CC)	
	Dispenseiro (HOT)	
	Escriturário de 3.ª (ESC)	
	Fogoeiro de 3.ª (FOG)	
	Fresador mecânico de 3.ª (MET)	
	Funileiro-latoeiro de 2.ª (MET)	
	Limador-alisador de 2.ª (MET)	
	Lubrificador de 1.ª (MET)	
	Mandrilador mecânico de 3.ª (MET)	
	Mecânico auto de 3.ª (MET)	
	Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 1.ª (MET)	
	Pedreiro de 2.ª (CC)	
IX	Pintor de 2.ª (CC/MET)	485
	Pré-oficial do 2.º ano (EL)	
	Rebarbador de 2.ª (MET)	
	Serralheiro civil de 3.ª (MET)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª (MET)	
	Serralheiro mecânico de 3.ª (MET)	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª (MET)	
	Telefonista (ESC)	
	Torneiro mecânico de 3.ª (MET)	
	Arameiro de 2.ª (MET)	
	Chegador-ajudante ou aprendiz do 3.º ano (FOG)	
	Limador-alisador de 3.ª (MET)	
	Lubrificador de 2.ª (MET)	
	Operador de máquinas para fabrico de rede de aço, arame farpado e molas e para enrolar rede de 2.ª (MET)	
	Pintor de 3.ª (CC/MET)	
	Pré-oficial do 1.º ano (EL)	
	Rebarbador de 3.ª (MET)	
	Ajudante do 2.º ano (EL)	485
	Ajudante de motorista (GAR)	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
X	Chegador-ajudante ou aprendiz do 1.º ano (FOG)	485
	Contínuo (maior de 21 anos) (ESC)	
	Empregado de limpeza (HOT)	
	Estagiário do 3.º ano (ESC)	
	Guarda rondante	
	Operário indiferenciado (MET)	
	Porteiro (maior de 21 anos)	
	Servente (COM/CC)	
	Tirocinante do 2.º ano (TD)	
	Ajudante do 1.º ano (EL)	485
XI	Caixeiro-ajudante (COM)	
	Estagiário do 2.º ano (ESC)	
	Contínuo (menor de 21 anos) (ESC)	
	Porteiro (menor de 21 anos)	
	Servente de limpeza (ESC)	
	Tirocinante do 2.º ano (TD)	
	Estagiário do 1.º ano (ESC)	(*) 388
	Praticante do 2.º ano (MET)	
	Praticante do 3.º ano (TD)	
	Estagiário do 1.º ano (ESC)	(*) 388
XII	Praticante do 2.º ano (CC)	
	Praticante de 2.º ano (TD)	
	Praticante de armazém do 2.º ano (COM)	
	Praticante de caixeiro dos 2.º e 3.º anos (COM)	
	Praticante do 1.º ano (MET)	(*) 388
XIII	Praticante do 2.º ano (CC)	
	Praticante de 2.º ano (TD)	
	Praticante de armazém do 2.º ano (COM)	
	Praticante de caixeiro dos 2.º e 3.º anos (COM)	
	Aprendiz do 2.º período (EL)	(*) 388
XIV	Aprendiz do 4.º ano (MET)	
	Estagiário (HOT)	
	Paquete de 17 anos (ESC)	
	Praticante do 1.º ano (CC)	
	Praticante do 1.º ano (TD)	
	Praticante de armazém do 1.º ano (COM)	
	Praticante de caixeiro do 1.º ano (COM)	
	Aprendiz do 1.º período (EL)	(*) 388
XV	Aprendiz do 2.º ano (CC)	
	Aprendiz do 2.º ano (HOT)	
	Aprendiz do 3.º ano (MET)	
	Paquete de 16 anos (ESC)	
	Aprendiz do 1.º ano (CC)	(*) 388
XVI	Aprendiz do 1.º ano (HOT)	
	Aprendiz dos 1.º e 2.º anos (MET)	

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

ANEXO I-A**Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2011****1) Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos****A) Funções de produção**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de fabrico	783,50
	Encarregado geral	
	Técnico de fabrico	
II	Encarregado de secção	695
	Encarregado de turno	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
III	Subencarregado de secção Subencarregado de turno	633,40
IV	Agente de planeamento e controlo Operador de nível I Orçamentista Verificador ou controlador de qualidade	602,90
V	Carpinteiro em geral de 1. ^a Desenrolador de 1. ^a Encolador de 1. ^a (contraplacados) Encolador-formador de 1. ^a Guilhotinador de folha de madeira Operador de nível II Prensador de 1. ^a Preparador de colas — encolador Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a Recepcionista de material de 1. ^a Serrador de <i>chariot</i> de 1. ^a	542,90
VI	Apontador Carpinteiro em geral de 2. ^a Condutor de empilhador, grua, tractor ou <i>dumper</i> Desenrolador de 2. ^a Encolador de 1. ^a (partículas) Encolador de 2. ^a (contraplacados) Encolador-formador de 2. ^a Formador Lamelador de 1. ^a Manobrador de porta-paletes auto Operador de nível III Prensador de 2. ^a Preparador de colas Preparador de folha Preparador de lâminas e ferramentas de 2. ^a Recepcionista de material de 2. ^a Seleccionador medidor de madeiras Serrador de <i>chariot</i> de 2. ^a Serrador de portas e placas de 1. ^a Serrador de serra de fita de 1. ^a	500,90
VII	Balanceiro (pesador) Controlador de secador de folha Encolador de 2. ^a (partículas) Lamelador de 2. ^a Lixador de 1. ^a Pré-oficial ⁽¹⁾ Prensador de 1. ^a (folheados) Rebarbador de chapa Recepcionista de material de 3. ^a Reparador de placas de 1. ^a Serrador de portas e placas de 2. ^a Serrador de serra circular de 1. ^a Serrador de serra de fita de 2. ^a	485,70
VIII	Assistente de laboração Classificador de placas Lixador de 2. ^a Movimentador de cubas e estufas Prensador de 2. ^a (folheados) Reparador de placas de 2. ^a Serrador de serra circular de 2. ^a Traçador de toros	485
IX	Descascador de toros Grampeador-precintador Operário indiferenciado Pré-oficial ⁽²⁾	485

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
X	Praticante do 2.º ano	(*) 388
XI	Praticante do 1.º ano	(*) 388
XII	Aprendiz do 4.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 1.º ano	(*) 388

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

⁽¹⁾ De categorias dos níveis V e VI.⁽²⁾ De categorias dos níveis VII e VIII.

B) Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
0	Director-geral	1 664,80
1	Adjunto de administração Licenciado/bacharel do grau VI	1 365,20
2	Licenciado/bacharel do grau V	1 176,30
3	Director de serviços Licenciado/bacharel do grau IV	1 003,40
4	Analista de informática Chefe de escritório Chefe de departamento, divisão ou serviços Chefe de laboratório Chefe de vendas Contabilista/técnico de contas Licenciado/bacharel do grau III	903,60
5	Assistente operacional Desenhador/projectista Inspector administrativo Licenciado/bacharel do grau II Maquetista-coordenador Medidor-orçamentista coordenador Programador de informática Técnico de laboratório Técnico de <i>software</i>	832,10
6	Agente de métodos Assistente comercial Bacharel do grau I-B Caixeiro-encarregado Chefe de compras Chefe do movimento Chefe de secção Encarregado de armazém Encarregado (electricista, metalúrgico e construção civil) Enfermeiro-coordenador	760,70
	Guarda-livros Licenciado do grau I Programador mecanográfico Tesoureiro Bacharel do grau I-A Chefe de equipa — EL Comprador de pinhal Correspondente em línguas estrangeiras	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)	Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
7	Desenhador (com mais de seis anos) Escriturário principal Encarregado de cantina Inspector de vendas Medidor (com mais de seis anos) Medidor-orçamentista (com mais de três anos) Planeador de informática Planificador Preparador de trabalhos Secretário de direcção Subchefe de secção Seguidor	653,10	9	Estenodactilógrafo Estucador de 1.ª Ferreiro ou forjador de 2.ª (MET) Fogueiro de 2.ª Fresador de mecânico de 2.ª Funileiro-latoeiro de 1.ª Limador-alisador de 1.ª Mandrilador mecânico de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Medidor (até 3 anos) Montador de material de fibrocimentos de 1.ª Motorista (ligeiros) Operador de máquinas de balancés de 1.ª ... Operador de registos de dados Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Rebarbador de 1.ª Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador por electroarco oxi-acetileno de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª ...	549,10
8	Afinador de máquinas de 1.ª Agente de tráfego Aplainador mecânico de 1.ª Caixa Caixeiro de 1.ª Canalizador de 1.ª Chefe de cozinha Chefe de turno (HOT) Comprador de madeiras Desenhador de três a seis anos Electricista (oficial) Electricista de conservação industrial (oficial) Electromecânico Encarregado de refeitório Enfermeiro A Escriturário de 1.ª Ferreiro ou forjador de 1.ª (MET) Fiel de armazém Fogueiro de 1.ª Fresador de mecânico de 1.ª Mandrilador mecânico de 1.ª Mecânico auto de 1.ª Medidor (de três a seis anos) Medidor-orçamentista (até três anos) Motorista de pesados Operador de computador Operador mecanográfico Programador de fabrico (com mais de um ano) Promotor de vendas Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador por electroarco oxi-acetileno de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª Vendedor	587,90	10	Afinador de máquinas de 3.ª Aplainador mecânico de 3.ª Arameiro de 1.ª Arquivista técnico (com mais de quatro anos) Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2.ª Assentador de revestimentos de 2.ª Assentador de tacos ou parquetes de 2.ª Caixa de balcão Caixeiro de 3.ª Canalizador de 3.ª Carpinteiro de tosco de 2.ª Cimenteiro de 2.ª Controlador de informática Cozinheiro Desempenador de 2.ª Dispenseiro Enfermeiro B Escriturário de 3.ª Estucador de 2.ª Ferreiro ou forjador de 3.ª (MET) Fogueiro de 3.ª Fresador de mecânico de 3.ª Funileiro-latoeiro de 2.ª Lavador-lubrificador de 1.ª Limador-alisador de 2.ª Lubrificador de 1.ª Mandrilador mecânico de 3.ª Mecânico auto de 3.ª Montador de material de fibrocimentos de 2.ª Operador heliográfico (com mais de quatro anos) Operador de máquinas de balancés de 2.ª ... Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 1.ª Pedreiro de 2.ª Pintor de 2.ª Programador de fabrico (até um ano) Pré-oficial do 2.º ano Rebarbador de 2.ª Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª	513,70
	Afinador de máquinas de 2.ª Aplainador mecânico de 2.ª Aprovador de madeiras Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª Assentador de revestimentos de 1.ª Assentador de tacos ou parquetes de 1.ª Caixeiro de 2.ª Canalizador de 2.ª Capataz Carpinteiro de tosco de 1.ª Cimenteiro de 1.ª Cobrador Conferente Desenhador (até três anos) Desempenador de 1.ª Ecónomo Empregado de serviços externos Escriturário de 2.ª				

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
	Soldador por electroarco oxi-acetileno de 3. ^a Telefonista Torneiro mecânico de 3. ^a Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a ...	
11	Arameiro de 2. ^a Arquivista técnico (até quatro anos) Chegador-ajudante ou aprendiz do 3. ^o ano Desempenador de 3. ^a Lavador-lubrificador de 2. ^a Limador-alisador de 3. ^a Lubrificador de 2. ^a Operador heliográfico (até quatro anos) Operador de máquinas de balancés de 3. ^a ... Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 2. ^a Pintor de 3. ^a Pré-oficial do 1. ^o ano Preparador de laboratório de 1. ^a Rebarbador de 3. ^a	507,40
12-A	Ajudante de motorista Arameiro de 3. ^a Cafeteiro Chegador-ajudante ou aprendiz do 2. ^o ano Controlador-caixa Copeiro Operador de máquinas para fabrico de rede aço, arame farpado, molas e para enrolar rede de 3. ^a Preparador de laboratório de 2. ^a	485
12-B	Empregado de balcão Entregador de ferramentas, materiais ou pro- dutos Entregador de materiais (distribuidor) Lavador-lubrificador de 3. ^a Lubrificador de 3. ^a	485
13-A	Ajudante de 2. ^o ano electricista Chegador-ajudante ou aprendiz do 1. ^o ano Contínuo (maior de 21 anos) Estagiário do 3. ^o ano (ESC) Guarda-rondante Lavador Porteiro (maior de 21 anos) Preparador de laboratório de 3. ^a Tirocinante do 2. ^o ano	485
13-B	Empregado de refeitório ou cantina Operário indiferenciado (MET) Servente (CC — COM)	485
14-A	Ajudante do 1. ^o ano electricista Auxiliar de laboratório Caixeiro-ajudante Contínuo (menor de 21 anos) Estagiário do 2. ^o ano (ESC) Porteiro (menor de 21 anos) Tirocinante do 1. ^o ano	485
14-B	Servente de limpeza	485
15	Estagiário do 1. ^o ano (ESC) Praticante do 2. ^o ano (MET) Praticante do 3. ^o ano (TD)	485

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
16	Praticante do 1. ^o ano (MET) Praticante do 2. ^o ano (TD) Praticante do 2. ^o ano (CC) Praticante de armazém do 2. ^o ano Praticante de caixeiro dos 2. ^o e 3. ^o anos	485
17	Aprendiz do 2. ^o período (EL) Aprendiz do 4. ^o ano (MET) Estagiário (HOT) Paquete de 17 anos Praticante do 1. ^o ano (CC) Praticante do 1. ^o ano (TD) Praticante de armazém do 1. ^o ano Praticante de caixeiro do 1. ^o ano	(*) 388
18	Aprendiz do 1. ^o período (EL) Aprendiz do 2. ^o ano (CC) Aprendiz de 2. ^o ano (HOT) Aprendiz do 3. ^o ano (HOT) Paquete de 16 anos	(*) 388
19	Aprendiz do 1. ^o ano (CC) Aprendiz de 1. ^o ano (HOT) Aprendiz dos 1. ^o e 2. ^o anos (MET)	(*) 388

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional

2) Aglomerados de fibras**A) Funções de produção**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
1	Chefe de turno	781,40
2-A	Coordenador de processo	646,90
2-B	Coordenador de processo de reserva	596,20
3	Chefe de turno de reserva Condutor de veículos industriais pesados (oficial principal) Operador de máquinas grupo A (oficial principal)	563,60
4	Condutor de veículos industriais ligeiros (oficial principal) Condutor de veículos industriais pesados ... Operador de máquinas do grupo A: Operador de câmaras Operador do desfibrador Operador de linha de calibragem e lixagem Operador de linha de formação e prensagem Operador da máquina de formação Operador de descascador-destroçadeira Operador de linha de pintura Operador de linha de preparação de linha de fibras Operador de prensa Operador de serras e calibradoras Operador de serras principais Operador de máquinas grupo B (oficial principal) Verificador-controlador de qualidade	545,40
	Condutor de veículos industriais ligeiros ... Operador de máquinas do grupo B: Operador de destroçadeira	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
5-A	Operador do sistema carregador de vagonas Operador de linha de emassamento Operador de reserva Operador de serra automática Operador do descarregador da prensa	498,90
5-B	Operador de máquina do grupo C (oficial principal)	492,60
5-C	Operador de máquina do grupo C: Operador de <i>charriot</i> Operador de máquina de cortina Operador de serra de fita	486,50
5-D	Operador de máquina do grupo D (oficial principal)	485
5-E	Ajudante de operador de prensa Lavador de redes e pratos Operador de máquina do grupo D Operador de máquina perfuradora Operador de serra de portas Operador de serras de recortes Operador de silos Operador de tratamento de águas Operador de reserva Operador do carregador de vagonas Operador do descarregador de vagonas	485
6	Ajudante de postos diversos Classificador de placas Praticante	485
7	Aprendiz	(*) 388

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo nacional.

B) Funções de apoio

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I-A	Director-geral	1 659,60
I-B	Director de departamento	1 495,60
I-C	Director de serviços	1 302,60
II-A	Chefe de serviços I Controlador de gestão Técnico I	1 174,20
II-B	Chefe de serviços II Técnico II	1 029,80
III-A	Chefe de secção I Desenhador projectista I Programador de informática I: Programador de aplicações Programador de <i>software</i> Programador de exploração Técnico III	831,10

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
III-B	Chefe de secção II Desenhador projectista II Encarregado de armazém de diversos Encarregado de carpintaria e serração Encarregado de refeitório, bar e economato Programador de informática II Programador de aplicações Programador de <i>software</i> Programador de exploração Técnico IV Técnico de agricultura Técnico de instrumentação	756,60
III-C	Subchefe de secção	724,50
IV-A	Assistente comercial (principal) Caixa (oficial principal) Chefe de grupo Comprador de pinhal Correspondente em línguas estrangeiras Desenhador (com mais de seis anos) Encarregado armazém de placas e acabamentos Encarregado armazém e preparação de madeiras Encarregado de serração Escriturário (oficial principal) Preparador auxiliar de trabalho Secretário de direcção Vendedor (oficial principal) Tesoureiro (oficial principal)	653,10
IV-B	Analista (oficial principal) Electricista (oficial principal) Instrumentista Metalúrgico (oficial principal)	603,90
V-A	Assistente comercial de 1.ª Caixa Comprador de madeiras Desenhador (de três a seis anos) Escriturário de 1.ª Programador da conservação Telefonista PPCA-recepcionista de 1.ª Tesoureiro Vendedor (mais de um ano)	587,90
V-B	Analista de 1.ª Canalizador de 1.ª Carpinteiro (oficial principal) Cozinheiro (oficial principal) Electricista de 1.ª Fiel de armazém (oficial principal) Fiel de armazém de sobressalentes Fogoeiro (oficial principal) Mecânico auto de 1.ª Mecânico de instrumentos de 1.ª Pedreiro (oficial principal) Pintor (oficial principal) Pintor auto de 1.ª Polidor de 1.ª Programador de fabrico Serralheiro de 1.ª Soldador de 1.ª Torneiro mecânico de 1.ª	564,10
	Assistente comercial de 2.ª Desenhador (até três anos) Escriturário de 2.ª	

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
VI-A	Motorista de pesados Telefonista de 1. ^a Telefonista PPCA-recepcionista de 2. ^a Vendedor (menos de um ano)	548
VI-B	Ajudante de fiel de armazém de sobressalentes Analista de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de 1. ^a Electricista de 2. ^a Fiel de armazém Fogueiro de 1. ^a Lubrificador (oficial principal) Mecânico auto de 2. ^a Mecânico de instrumentos de 2. ^a Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a Pintor auto de 2. ^a Polidor de 2. ^a Serralheiro de 2. ^a Soldador de 2. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a	531,50
VI-C	Apontador Balanceiro (oficial principal) Capataz de exploração Cozinheiro de 1. ^a Lubrificador de 1. ^a	498,40
VII-A	Assistente comercial de 3. ^a Balanceiro Canalizador de 3. ^a Carpinteiro de 2. ^a Cortador ou serrador de materiais Electricista de 3. ^a Empregado de arquivo Entregador de ferramentas de 1. ^a Escriturário de 3. ^a Mecânico auto de 3. ^a Mecânico de instrumentos de 3. ^a Pedreiro de 2. ^a Pintor de 2. ^a Pintor auto de 3. ^a Polidor de 3. ^a Serralheiro de 3. ^a Soldador de 3. ^a Telefonista de 2. ^a Telefonista PPCA-recepcionista de 3. ^a Torneiro mecânico de 3. ^a	489,50
VII-B	Analista de 3. ^a	485,50
VII-C	Caixeiro Carpinteiro de 3. ^a Lubrificador de 2. ^a Motorista de ligeiros	485
VIII	Contínuo Entregador de ferramentas de 2. ^a Estagiário de 2.º ano Lubrificador de 3. ^a Preparador de laboratório	485
IX	Ajudante de fogueiro Caixoteiro (estrados) Cozinheiro de 2. ^a Embalador Empregado de balcão	485

Grupo	Categoria profissional	Remuneração (euros)
	Guarda Telefonista de 3. ^a Verificador	
X	Cozinheiro de 3. ^a Estagiário do 1.º ano Guarda de balneário Indiferenciado	485
XI	Auxiliar de serviços Preparador de cozinha	(*) 388
XII-A	Aprendiz de 17 anos Paquete de 17 anos	(*) 388
XII-B	Paquete de 16 anos	(*) 388

(*) Decorrente da aplicação da lei do salário mínimo.

ANEXO I**Enquadramento de categorias profissionais em níveis de remuneração — 2011****Serração, mobiliário, carpintaria e importação/exportação****Funções de produção**

Grupo	Remuneração acordada para 2011 (euros)
I	582,50
II	542,60
III	503,80
IV	495,50
V	491,20
VI	487,80
VII	485
VIII	485
IX	485
X	(*) 388
XI	(*) 388
XII	(*) 388

Funções de apoio

Grupo	Remuneração acordada para 2011 (euros)
I-A	762,40
I-B	720,90
II	675,60
III	632,60
IV	550,60
V	533,10
VI	508,50
VII	490,20
VIII	486,30
IX	485
X	485
XI	485
XII	(*) 388
XIII	(*) 388
XIV	(*) 388
XV	(*) 388
XVI	(*) 388

(*) Decorrente do salário mínimo nacional.

ANEXO I-A

Enquadramento de categorias profissionais
em níveis de remuneração — 2011

1) Aglomerados de partículas, contraplacados e revestimentos

Funções de produção

Grupo	Remuneração acordada para 2011 (euros)
I	783,50
II	695
III	633,40
IV	602,90
V	542,90
VI	500,90
VII	485,70
VIII	485
IX	485
X	(*) 388
XI	(*) 388
XII	(*) 388

Funções de apoio

Grupo	Remuneração acordada para 2011 (euros)
0	1 664,80
1	1 365,20
2	1 176,30
3	1 003,40
4	903,60
5	832,10
6	760,70
7	653,10
8	587,90
9	549,10
10	513,70
11	507,40
12-A	485
12-B	485
13-A	485
13-B	485
14-A	485
14-B	485
15	485
16	485
17	(*) 388
18	(*) 388
19	(*) 388

(*) Decorrente da lei do salário mínimo nacional.

2) Aglomerados de fibras

Funções de produção

Grupo	Remuneração acordada para 2011 (euros)
1	781,40
2-A	646,90
2-B	596,20
3	563,60
4	545,40
5-A	498,90
5-B	492,60
5-C	486,50
5-D	485
5-E	485

Grupo	Remuneração acordada para 2011 (euros)
6	485
7	(*) 388

Funções de apoio

Grupo	Remuneração acordada para 2011 (euros)
I-A	1 659,60
I-B	1 495,60
I-C	1 302,60
II-A	1 174,20
II-B	1 029,80
III-A	831,10
III-B	756,60
III-C	724,50
IV-A	653,10
IV-B	603,90
V-A	587,90
V-B	564,10
VI-A	548
VI-B	531,50
VI-C	498,40
VII-A	489,50
VII-B	485,50
VII-C	485
VIII	485
IX	485
X	485
XI	(*) 388
XII-A	(*) 388
XII-B	(*) 388

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 39.^a

Abono para falhas

Acordado para 2011 — € 16,55.

Cláusula 39.^a-A

Abono para falhas (aglomerados/contraplacados)

Acordado para 2011 — € 19,80.

Cláusula 40.^a

Subsídio de alimentação

Acordado para 2011 — € 3,20.

Cláusula 40.^a-A

Subsídio de alimentação (aglomerados/contraplacados)

Acordado para 2011 — € 3,20.

Cláusula 46.^a

Refeições a motoristas

Acordado para 2011:

Pequeno-almoço — € 2,42;

Almoço, jantar ou ceia — € 6,70.

Cláusula 46.^a-A

Refeições a motoristas (aglomerados/contraplacados)

Acordado para 2011:

Pequeno-almoço — € 1,85;
Almoço e jantar — € 8;
Ceia — € 4.

Lisboa, 10 de Janeiro de 2011.

Pela AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal:

Vasco Teixeira Pedro, mandatário.

Pela APIMA — Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins:

Bruno Macedo Ribeiro, mandatário.

Pela AIM — Associação Industrial do Minho:

Carlos Gomes Ferreira, mandatário.

Pela AIMC — Associação de Industrias de Madeira do Centro:

Vasco Teixeira Pedro, mandatário.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

Joaquim Martins, secretário-geral.
Nelson Silva Pereira, secretário nacional.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, presidente do conselho geral e mandatário.

Declaração

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

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

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

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

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2011. — Pelo Secretariado:
Victor Hugo de Jesus Sequeira — *Vítor Manuel Sousa Melo Boal*.

Depositado em 23 de Fevereiro de 2011, a fl. 99 do livro n.º 11, com o n.º 18/2011, 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 ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros (administrativos e vendas — alteração salarial e outras e texto consolidado) — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2010, encontra-se publicado o contrato colectivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a pp. 4544 e 4626 do citado *Boletim*, onde se lê, em título:

«Contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros (administrativos e vendas) — alteração salarial e outras e texto consolidado»

deve ler-se:

«Contrato colectivo entre a ANCEVE — Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinho e Bebidas Espirituosas e outra e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros (administrativos e vendas) — Alteração salarial e outras e texto consolidado»

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

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

Alteração, aprovada em congresso de 8 de Janeiro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2005.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

.....

Artigo 2.º

O Sindicato, fundado em 1 de Dezembro de 1889, exerce a sua actividade em todo o território nacional, tem a sua sede em Armazém 113, Cais da Rocha de Conde de Óbidos, 1350-352 Lisboa, e tem personalidade jurídica e capacidade judiciária.

Artigo 3.º

.....

Registado em 23 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18/2011, a fl. 136 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro

Eleição em 20 de Janeiro de 2011 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Eduardo José Ferreira Marques, bilhete de identidade n.º 6944644.

Vice-presidente — António Júlio Ribeiro Fernandes, bilhete de identidade n.º 6238418.

Secretário administrativo — Luís Miguel Soares Marçal, bilhete de identidade n.º 8476628.

Secretário relações sócios — Rui Pedro Conde Sarabando Freire, bilhete de identidade n.º 6669214.

Tesoureiro — Mário Paulo Dinis Dias, cartão de cidadão n.º 83865454ZZ3.

Suplentes:

João Manuel Grego Oliveira, bilhete de identidade n.º 7734778.

João Paulo Conde Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8466300.

Oscar Manuel de Jesus Fernandes, bilhete de identidade n.º 6565345.

Rogério Paulo da Cruz, bilhete de identidade n.º 8753992.

José Alves Simões, bilhete de identidade n.º 7022352.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente, Centro Sul e Regiões Autónomas.

Eleição em 2, 3 e 4 de Fevereiro de 2011 para mandato de quatro anos.

Adolfo António Troncão Zambujo, cartão de cidadão n.º 06611176, técnico de gás.

Albino Luís Fernandes Paulo, bilhete de identidade n.º 7323864, de 21 de Junho de 2006, Lisboa, impressor *offset*.

Alfredo Alves Duarte, bilhete de identidade n.º 4181476, de 13 de Agosto de 2008, Lisboa, operação especializado.

Álvaro Jesus Vital, cartão de cidadão n.º 02594759, electricista de contagens.

Ana Carina Castro Correia, cartão de cidadão n.º 10748006, operária fabril.

Ana Maria Santos Vitorino, cartão de cidadão n.º 04786074, caixeira.

Ana Teresa Dias Franco, bilhete de identidade n.º 10510346, de 5 de Março de 2009, Lisboa, controladora de qualidade.

Anabela Renata Marques Soares Queiroz, bilhete de identidade n.º 7354841, de 27 de Março de 2002, Lisboa, impressora.

António João Oliveira Teixeira Mota, cartão de cidadão n.º 6637171, delegado de informação médica.

António Joaquim Navalha Garcia, bilhete de identidade n.º 4785664, de 4 de Junho de 2007, Lisboa, electricista.

António Lopes Oliveira, cartão de cidadão n.º 05540077, oper. central térmica.

António Manuel Chan Maurício, bilhete de identidade n.º 9020286, de 12 de Junho de 2007, Lisboa, operador de Etar.

António Manuel Salgueiro Reis Costa Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10446403, de 24 de Maio de 2008, Lisboa, pintor.

António Miguel Filipe Cruz, bilhete de identidade n.º 8060010, de 17 de Outubro de 2006, Lisboa, mecânico auto.

Arsénio Jesus Amaro, bilhete de identidade n.º 4023324, de 2 de Junho de 2005, Lisboa, caixeiro.

Artur Pereira Cardoso, bilhete de identidade n.º 3212356, de 21 de Novembro de 2000, Lisboa, especialista fabril.

Augusto Basto Silva Vieira, bilhete de identidade n.º 10950745, de 25 de Julho de 2008, Lisboa, pintor auto.

Augusto Manuel Fonseca Valério, cartão de cidadão n.º 6229649, administrativo.

Carlos Costa Fernandes, bilhete de identidade n.º 4890343, de 20 de Abril de 2007, Lisboa, mecânico auto.

Carlos Luís Dorcas Vieira, bilhete de identidade n.º 5046925, de 31 de Janeiro de 2003, Lisboa, polidor de metais.

Carlos Manuel Gomes Cruz Marques, cartão de cidadão n.º 10897992, latoeiro.

Carlos Manuel Pereira Rebelo, bilhete de identidade n.º 6274059, de 25 de Setembro de 2004, Lisboa, temp. metais.

César Aguiar, cartão de cidadão n.º 07592343, serralheiro civil.

Duarte Manuel Agostinho Fontes, bilhete de identidade n.º 6083844, 19 de Setembro de 2000, Lisboa, chefe de linha de montagem.

Eduardo Fernandes Santos, cartão de cidadão n.º 10357222, oper. máquina.

Elsa Maria Carmo Pinto Cardoso, bilhete de identidade n.º 8969377, 7 de Setembro de 2005, Lisboa, operadora fabril.

Fernando Jorge Silva Soares, bilhete de identidade n.º 6260903, 25 de Outubro de 2006, Lisboa, of. impressor qualificado.

Fernando Manuel Silva Pina, bilhete de identidade n.º 7523762, 2 de Março de 2005, Santarém, mandrilador mecânico.

Francisco Alves Silva Ramos, cartão de cidadão n.º 4581907, escriturário.

Francisco Manuel Mendes Alves, bilhete de identidade n.º 8559601, de 5 de Março de 2003, Castelo Branco, mecânico auto.

Gabriela Luísa Costa Medeiros, cartão de cidadão n.º 8095643, controladora de qualidade.

Gabriela Maria Santos Vaz Gonçalves, cartão de cidadão n.º 11830832, op. especializada.

Gilberto Jesus Rodrigues, cartão de cidadão n.º 08054477, oper. banhos químicos.

Guilhermino Alves Prates Caldeira, cartão de cidadão n.º 05569371, controlador de qualidade.

Hélder Jorge Vilela Pires, cartão de cidadão n.º 9916573, chefe de turno.

Hélder Manuel Martins Lopes, bilhete de identidade n.º 6252311, de 30 de Junho de 2000, Santarém, op. camp. prod. energia.

Ismael Ferreira Alves, cartão de cidadão n.º 07239615, bate-chapa.

Jesuina Lopes Dias, cartão de cidadão n.º 05814463, operadora fabril.

João Manuel Costa Silveira, cartão de cidadão n.º 4732823, torneiro mecânico.

João Rodrigues Vieira, bilhete de identidade n.º 10541077, de 7 de Novembro de 2005, Leiria, serra-leiro mecânico.

João Silva, cartão de cidadão n.º 2611114, mecânico auto.

Joaquim Pereira Teixeira, cartão de cidadão n.º 03575959, electromecânico.

Jorge Manuel Antunes, cartão de cidadão n.º 8181973, litografo montador.

José António Jesus Martins, cartão de cidadão n.º 04884019, especialista A.

José António Loureiro Monteiro, bilhete de identidade n.º 74337960, de 9 de Janeiro de 2004, Lisboa, operador máquina.

José Gaspar Nepomuceno Galindro, bilhete de identidade n.º 5161608, de 11 de Agosto de 2007, Lisboa, operador engenhos.

José Henrique Oliveira Vasques, bilhete de identidade n.º 9933356, de 26 de Agosto de 2002, Lisboa, fiel de armazém.

José Joaquim Franco Antunes, bilhete de identidade n.º 8441514, de 29 de Março de 2004, Lisboa, electricista principal.

José Joaquim Martins Higino, bilhete de identidade n.º 4734744, de 25 de Outubro de 1999, Lisboa, analista químico.

José Joaquim Rosa Pratas, bilhete de identidade n.º 5212801, de 16 de Fevereiro de 2004, Santarém, torneiro mecânico.

José Manuel Felício Isqueiro, bilhete de identidade n.º 9313038, de 22 de Dezembro de 2005, de Lisboa, op. máquina acabamentos.

José Madeira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4862500, de 26 de Março de 2004, Santarém, mont. máq. peças org. série.

José Manuel Costa, bilhete de identidade n.º 5216188, de 9 de Julho de 2003, Funchal, litografo impressor.

José Manuel Matos Cruz, cartão de cidadão n.º 7462123, montador peças.

José Manuel Santos Gonçalves Pereira, bilhete de identidade n.º 4290673, de 13 de Janeiro de 2006, Lisboa, op. químico.

José Maria Almeida, bilhete de identidade n.º 5469583, de 14 de Junho de 2006, Santarém, torneiro mecânico.

Licínio Galvão Pinto, cartão de cidadão n.º 05034738, caixeiro.

Ludgero Gomes Silva, bilhete de identidade n.º 4597653, de 29 de Janeiro de 2001, Funchal, litógrafo impressor.

Luís Manuel Espadinha Duarte, bilhete de identidade n.º 8469345, de 21 de Junho de 2007, Santarém, soldador.

Luís Miguel Garcia Benido, cartão de cidadão n.º 10046748, controlador de qualidade.

Manuel António Messias Esteves, bilhete de identidade n.º 5089008, de 17 de Novembro de 2004, Santarém, encadernador.

Manuel Carlos Freire Martins, bilhete de identidade n.º 5549307, de 19 de Abril de 2005, Santarém, tec. oper. aprovisionamentos.

Manuel Isidro Catarino Oliveira Costa, bilhete de identidade n.º 6943940, de 3 de Maio de 2002, Santarém, montador peças.

Manuel Joaquim Rosário Damas, cartão de cidadão n.º 4572334, tec. analista laboratório.

Manuel Oliveira Alberto, cartão de cidadão n.º 04536286, cond. máquinas.

Manuel Rodrigues Santos Formas, bilhete de identidade n.º 7843906, de 10 de Março de 2008, Lisboa, oper. químico.

Maria Conceição Juliana Monteiro Marques, bilhete de identidade n.º 7802239, de 31 de Janeiro de 2005, Lisboa, prep. tec. laboratório.

Maria Fátima Conceição Marcelino Cunha, cartão de cidadão n.º 07737234, montadora peças.

Maria Fernanda Pereira Semedo Costa, bilhete de identidade n.º 13302981, de 20 de Fevereiro de 2008, Lisboa, especializada.

Maria Isabel Santos Gomes, bilhete de identidade n.º 2036403, de 16 de Maio de 2007, Lisboa, aux. tec. controladora qualidade.

Maria João Belchior Pereira Alcobia Pereira, bilhete de identidade n.º 5598271, de 5 de Janeiro de 2007, Lisboa, escriturária.

Maria Odete Jesus Filipe, cartão de cidadão n.º 04526828, montadora peças.

Maria Silvândira Duarte Costa, bilhete de identidade n.º 7486256, de 26 de Novembro de 2003, Lisboa, oper. manual acabamentos.

Mário Filipe Ilhéu Condessa, cartão de cidadão n.º 7690339, cortador guilhotina.

Mário Jorge Jesus Matos, bilhete de identidade n.º 11152816, de 19 de Setembro de 2008, Lisboa, op. máq. veículos.

Mário José Rodrigues Santos Ladeira, cartão de cidadão n.º 10276402, torneiro peças.

Mário Manuel Patrício Castro, cartão de cidadão n.º 05040824, op. máq. balancé.

Moisés Castanheira Dias, bilhete de identidade n.º 7007459, de 9 de Julho de 2003, Lisboa, estofador auto.

Nuno Eduardo Reis Santos, cartão de cidadão n.º 11462917, oper. logística.

Nuno Manuel Caneira Oliveira, bilhete de identidade n.º 11746622, de 12 de Abril de 2007, Santarém, electromecânico.

Nuno Miguel Hilário Vieira, bilhete de identidade n.º 10749969, 3 de Novembro de 2006, Lisboa, oper. químico.

Nuno Miguel Oliveira Sousa, cartão de cidadão n.º 11013759, electricista auto.

Orlando Jesus Lopes Martins, cartão de cidadão n.º 06012469, tipógrafo.

Orquídea Purificação Gomes Oliveira Almeida, cartão de cidadão n.º 10830036, montadora peças.

Paula Cristina Ferro Marques, cartão de cidadão n.º 8499864, operadora posto.

Paulo Alexandre Alves Oliveira, bilhete de identidade n.º 10274683, de 23 de Junho de 2006, Lisboa, moedeiro.

Pedro Alexandre Mota Silva Ramos, cartão de cidadão n.º 10115576, op. vigilância e pesagem.

Pedro Manuel Batista Campos, bilhete de identidade n.º 10614090, de 29 de Janeiro de 2007, Lisboa, controlador de qualidade.

Pedro Miguel Barata Silva Costa, bilhete de identidade n.º 9209649, de 11 de Outubro de 2005, Lisboa, preparador de trabalho.

Rafael Lourenço Ferreira Raposo, bilhete de identidade n.º 7458529, de 2 de Junho de 2005, Santarém, montador peças.

Raul Teixeira Sousa, bilhete de identidade n.º 432100 de 19 de Março de 2004, Leiria, op. fabril especializado.

Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio, cartão de cidadão n.º 10781372, chefe de turno.

Ricardo Nelson Valventos Esteves, bilhete de identidade n.º 9860051, de 1 de Março de 2005, Lisboa, of. paginação electrónica.

Roberto Zacarias Silva, bilhete de identidade n.º 18005680, de 12 de Abril de 2005, Lisboa, téc. produção e análise.

Rogério Piriquito Penedos, bilhete de identidade n.º 8558345, de 31 de Agosto de 2007, Lisboa, laminador.

Rosa Maria Serrador Franco, cartão de cidadão n.º 09984013, caixeira.

Rui Jorge Marcelo Magno, bilhete de identidade n.º 10081329, de 3 de Dezembro de 2008, Lisboa, operador central.

Rui Manuel Carreira Fonseca, bilhete de identidade n.º 7286469, de 27 de Dezembro de 2004, Leiria, op. ind. embalagem.

Rui Manuel Pacheco Castanha, cartão de cidadão n.º 04245124, mecânico auto.

Rui Manuel Pereira, bilhete de identidade n.º 7845827, de 3 de Janeiro de 2006, Lisboa, op. ind. embalagem.

Sandra Maria Martins Cordeiro, cartão de cidadão n.º 10058530, desenhadora técnica.

Sérgio Paulo Curto Cruz, bilhete de identidade n.º 10587896, de 8 de Outubro de 2007, Lisboa, tec. manutenção industrial.

Sílvia Isabel Freitas Casimiro, cartão de cidadão n.º 11464257, operadora de posto.

Sónia Conceição Martins Rodrigues Carvalho, cartão de cidadão n.º 11521611, mont. estruturas metálicas.

Sónia Filipa Martins Faísco Costa, bilhete de identidade n.º 11567683, de 16 de Junho de 2005, Lisboa, emp. fabril.

Tiago João Esteves Correia, cartão de cidadão n.º 13462014, especializado.

Vasco Manuel Cláudio Henriques Ruivo, bilhete de identidade n.º 4733880, de 8 de Fevereiro de 2008, Santarém, planificador.

Virgílio Manuel Marques Piçarra, bilhete de identidade n.º 5356561, de 4 de Julho de 2004, Lisboa, especialista.

Vítor Jorge Braga Gomes, cartão de cidadão n.º 08892958, electricista auto.

Vítor José Seródio Silva Ruivo, cartão de cidadão n.º 12028373, oper. máquina.

Vítor Manuel Marques Varela, bilhete de identidade n.º 9926511, de 21 de Abril de 2005, Leiria, fotógrafo.

Walter Menezes D'Alva, título de residência C709019D4, mecânico auto.

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

Eleição em 8 de Janeiro de 2011 para mandato de quatro anos.

Secretariado

António Alexandre Picareta Delgado (secretário-geral permanente), sócio n.º 3468, com a categoria profissional de maquinista prático de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 316684, emitido por Lisboa, em 14 de Abril de 2004, residente na Rua de Elias Garcia, 246, 1.º, direito, 2700 Amadora.

José Agostinho Mendonça Gomes Bento, sócio n.º 7819, com a categoria profissional de maquinista prático de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 6307695, emitido por Lisboa, em 18 de Março de 2004, residente na Rua Sirb Os Penicheiros, 11, 5.º, direito, Urbanização Os Fidalguinhos 2835-319 Lavradio.

Jacinto Fernandes Rosado da Silva Maceta, sócio n.º 5902, com a categoria profissional de maquinista prático de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 6580047, emitido por Lisboa, em 20 de Outubro de 2003, residente na Praceta do Dr. Arnaldo Sampaio, 4, 1.º, direito, 2710-534 Sintra.

Veríssimo Rogério Proença dos Santos, sócio n.º 10130, com a categoria profissional de mestre do tráfego local, titular do cartão de cidadão n.º 11728242, com validade até 15 de Março de 20125, residente na Rua do Dr. Evaristo Sousa Gago, lote 12, 2.º, frente, 2910-115 Setúbal.

Joaquim Augusto Casanova Rosado, sócio n.º 9554, com a categoria profissional de maquinista prático de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 9575985, emitido por Lisboa, em 11 de Julho de 2006, residente na Rua de Abel Salazar, 12, rés-do-chão, esquerdo, 2845-042 Amora.

José Arménio dos Santos Lopes, sócio n.º 6264, com a categoria profissional de fogueiro de 1.ª classe, titular do cartão de cidadão n.º 08262580, com validade até 5 de Janeiro de 2014, residente na Rua de Caldas Xavier, 43, Bela Vista, 2870-866 Montijo.

Jaime Fernandes Silva, sócio n.º 4880, com a categoria profissional de fogueiro de 1.ª classe, titular do bilhete de

identidade n.º 5473638, emitido por Lisboa, em 15 de Outubro de 2002, residente em Rua de Diu, 13, rés-do-chão, direito, 2685-326 Prior Velho.

António João Baltazar Pinto, sócio n.º 8319, com a categoria profissional de fogueiro de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 8089937, emitido por Lisboa, em 19 de Setembro de 2006, residente na Rua do Padre Andrade, 29, 2725-217 Mem Martins.

Nelson Teixeira Fernandes, sócio n.º 6567, com a categoria profissional de fogueiro de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 3992598, emitido por Oeiras, em 4 de Novembro de 2003, residente na Rua do Dr. Mário Madeira, 126, Polima, 2875-303 São Domingos de Rana.

Luís Filipe Ferreira Alves, sócio n.º 7184, com a categoria profissional de maquinista prático de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 6262862, emitido por Lisboa, em 20 de Maio de 2002, residente na Avenida da Liberdade n.º 30, 3.º, direito, 2835 Baixa da Banheira.

Luís Miguel Mateus Pedro, sócio n.º 9521, com a categoria de operador industrial qualificado, titular do cartão de cidadão n.º 10601883, com validade até 12 de Abril de 2015, residente na Rua do Padre João Rodrigues Ribeiro, lote 29, 2.º, direito, 6000-476 Castelo Branco.

Bruno Manuel Graça Lopes, sócio n.º 9343, com a categoria profissional de fogueiro de 1.ª classe, titular do bilhete de identidade n.º 11912328, emitido por Lisboa, em 14 de Novembro de 2007, residente na Rua de Fernão Magalhães, 41, cave, 1170 Lisboa.

Sindicato dos Oficiais de Justiça (S. O. J.)

Eleição em 28 de Dezembro de 2010 para o mandato de três anos.

Presidente — Carlos Manuel de Almeida Luís, número mecanográfico 36 056 — MJ.

Secretário — Elias Lopes Marçal, número mecanográfico 36 076 — MJ.

Tesoureiro — Maria Teresa Nunes Torres Rodrigues, número mecanográfico 22 120 — MJ.

1.º vogal — Maria de Fátima Almeida, número mecanográfico 28 431 — MJ.

2.º vogal — José Carlos Sanches Fernandes, número mecanográfico 26 198 — MJ.

3.º vogal — Francisco José Cerqueira Ribeiro, número mecanográfico 26 257 — MJ.

4.º vogal — Maria Teresa Pereira Bernardo, número mecanográfico 34 632 — MJ.

5.º vogal — Joaquim Manuel Aparício da Silva, número mecanográfico 54 201 — MJ.

6.º vogal — Gabriela Maria Carvalho Louças Abreu, número mecanográfico 36 579 — MJ.

7.º vogal — Lúcia de Lurdes Santos Calo, número mecanográfico 36 131 — MJ.

8.º vogal — Paulo Jorge de Oliveira Jacinto, número mecanográfico 52 788 — MJ.

1.º suplente — Maria Eufémia da Silva Ferreira, número mecanográfico 56 008 — MJ.

2.º suplente — Luís Guilherme de Sousa, número mecanográfico 26 084 — MJ.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Associação Nacional Empresarial dos Profissionais Independentes — ANEPI — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 6 de Janeiro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2007.

Redacção das alterações aos artigos:

«Artigo 3.º

Sede e âmbito

1 — A ANEPI tem a sua sede na Avenida de D. Nuno Álvares Pereira, 203, rés-do-chão, loja R, freguesia e

concelho de Barcelos, podendo criar delegações ou outras formas de representação, onde for julgado conveniente para a prossecução dos seus fins.

2 — *(Mantém-se a redacção.)*

3 — *(Mantém-se a redacção.)*

Artigo 4.º

Objectivo

A ANEPI tem como âmbito objectivo:

1) *(Mantém-se a redacção.)*

2) *(Mantém-se a redacção.)*

3) *(Mantém-se a redacção.)*

4) *(Mantém-se a redacção.)*

- 5) (*Mantém-se a redacção.*)
- 6) (*Mantém-se a redacção.*)
- 7) (*Mantém-se a redacção.*)
- 8) (*Mantém-se a redacção.*)
- 9) (*Mantém-se a redacção.*)

- 10) (*Mantém-se a redacção.*)
- 11) (*Mantém-se a redacção.*)
- 12) Promover a igualdade de oportunidades e de género, nomeadamente entre homens e mulheres, internamente e ou através dos seus associados.»

II — DIRECÇÃO

AES — Associação de Empresas de Segurança

Eleição em 29 de Julho de 2010 para mandato de três anos.

Presidente — Rogério Paulo Castanho Alves, bilhete de identidade n.º 5509011.

Vice-presidentes:

Jorge Afonso Retto Frias Couto Leitão, bilhete de identidade n.º 5188722.

Jorge Manuel Morais Couto, cartão do cidadão n.º 09278807.

Fernando André Fernandes da Silva, cartão do cidadão n.º 04707845.

Rui António Soares Sanches da Silva, bilhete de identidade n.º 7371762.

APIFARMA — Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica

Eleição em 9 de Fevereiro de 2011 para o mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — João Almeida Lopes, Laboratório Medinfar, Produtos Farmacêuticos, S. A.

Vice-presidentes:

João Barroca, Bayer Portugal, S. A.

Eduardo Pinto Leite, GlaxoSmithKline — Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

António Chaves Costa (tesoureiro), TECNIFAR — Indústria Técnica Farmacêutica, S. A.

Ana Paula Carvalho, Laboratórios Pfizer, L.^{da}

António Alberto Rodrigues, Roche Farmacêutica Química, L.^{da}

Eduardo Recoder, ASTRAZENECA — Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

João Neves, BIAL — Portela & C.^a, S. A.

Jonathan Fairest, Sanofi — Aventis — Produtos Farmacêuticos, S. A.

Leonardo Santarelli, Merck Sharp & Dohme, L.^{da}
Piet Dury, Astellas Farma, L.^{da}

ANTRAL — Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros.

Eleição em 17 de Novembro de 2010 para o mandato de três anos.

Direcção

Florêncio Plácido de Almeida, presidente.

José Monteiro, vice-presidente.

Armando Lopes, vogal.

Manuel Gaspar da Silva, vogal.

José Domingos, vogal.

Henrique Cardoso, substituto.

Jorge Barreiros Alves, substituto.

Associação dos Agricultores do Distrito de Setúbal

Eleição, em 27 de Julho de 2010 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — Joaquim Silvino Pato Caçoete.

Vice-presidente — Jerónimo Loureiro Alegria.

Tesoureiro — Manuel José Correia.

Vogais:

António João Teodoro Martins.

Augusto Roque Nunes.

Custódio Jaime Batista.

Custódio José Coelho.

António Martins Pereira.

Raul Duarte.

Francisco Jonas.

Florentino Félix da Silva.

APAVT — Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo

Eleição em 18 de Dezembro de 2009 para mandato de dois anos.

Direcção

Presidente — João Manuel Correia Passos (INTERVISA — Viagens e Turismo, S. A.) — Lisboa.

Vice-presidentes:

Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira (Mundo Vip — Operadores Turísticos, S. A.) — Lisboa.

Maria de Lurdes Domingues Soares Diniz da Silveira (ABA — Soc. Portuguesa de Agências de Viagens, L.^{da}) — Lisboa.

Duarte Manuel Góis Ferreira (Tui Portugal — Agência de Viagens e Turismo, S. A.) — Faro.

Director tesoureiro — Ilídio Martins Gouveia (MUNDICLASSE — Viagens e Turismo, S. A.) — Lisboa.

Vogais:

Tito Ângelo Santos Soares da Silva (Caravelas 2000 — Viagens e Turismo, S. A.) — Braga.

Maria José Silva (TURINVICTA — Viagens e Turismo, L.^{da}) — Porto.

1.º suplente — António Maria C. Pereira Pa-lha (ACP — Viagens e Turismo, L.^{da}) — Lisboa.

2.º suplente — Fernando da Cunha Rodrigues Guimarães (AVIC — Autocarros e Viagens Irmãos Cunha, S. A.) — Viana do Castelo.

3.º suplente — António Dias Gama (NORTRAVEL — Agência de Viagens e Turismo, S. A.) — Porto.

Associação Nacional de Comerciantes de Produtos Alimentares

Eleição em 10 de Fevereiro de 2011 para mandato de três anos.

Direcção

Presidente — GCT On Line — Distribuição Alimentar Directa, S. A., representada por Mário Manuel Vassalo Abreu, detentor do bilhete de identidade n.º 8202440, de 1 de Janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vice-presidentes:

Manuel Nunes & Fernandes II, L.^{da}, representada por Sónia Cristina Bastos Nunes, detentora do bilhete de identidade n.º 8484887, de 14 de Dezembro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

UNIMARKETING, Comércio de Bens de Consumo e Serviços Promocionais, C. R. L., representada por Manuel Augusto Fernandes Figueiredo, detentor do bilhete de identidade n.º 7827148, do arquivo de identificação de Aveiro.

MERCOMOURO, Comércio de Produtos Alimentares, L.^{da}, representada por Manuel Maria Luís Santos, detentor do bilhete de identidade n.º 4269691, de 13 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Tesoureiro — Carlos Rodrigues, Supermercados L.^{da}, representada por Carlos Rodrigues, detentor do bilhete de identidade n.º 3645527, de 8 de Março de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vogais efectivos:

O Celeiro da Quinta, L.^{da}, representada por António Inácio Narciso, detentor do cartão de cidadão n.º 4988791.

Centro Alimentar Ideal de Queijas, L.^{da}, representada por Paulo Silva, detentor do cartão de cidadão n.º 9690026.

Vogais suplentes:

Fernanda Maria Alagoinha Simões Gonçalves Lopes, representada por António José Cordeiro da Silva Lopes, detentor do bilhete de identidade n.º 1117880, de 26 de Agosto de 2003, do arquivo de identificação de Évora.

Celeiro Ideal de Laveiras, L.^{da}, representada por Orlando Pontinha, detentor do bilhete de identidade n.º 2997277, de 14 de Março de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria — Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2011, a p. 638, foi publicada a direcção da Associação em epígrafe, relativa à eleição, em 12 de Janeiro de 2011, para mandato de dois anos.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária rectificação. Assim, onde se lê:

«Presidente — Dr.ª Célia Santos, em representação da firma Talhos Irmãos Nuno, L.^{da}

Vice-presidente — Joaquim Almeida da Cruz, em representação da firma DACRUZ — Produtos Alimentares, L.^{da}

Tesoureiro — José Cardoso Madureiro.

Secretário — Fernando Gomes Vieira, em representação da Firma XACAR — Comércio de Carnes, L.^{da}

1.º vogal — Fernando da Silva Gameiro, em representação da firma Luís Gameiro & Filhos, L.^{da}

2.º vogal — José Carlos Cerejo Monteiro da Silva.

3.ª vogal — Nélia Maria Gomes Dinis Silva.»

deve ler-se:

«Presidente — Célia Cristina Rodrigues dos Santos, representante de Talhos Irmãos Nuno, L.^{da}

Vice-presidente — Joana Jaulino de Melo Brandão, representante de Indústria de Carnes Jaulino & Filha, L.^{da}

Tesoureiro — Joaquim Almeida da Cruz.

Secretário — José Cardoso Madureira, representante de Supermercado Lisete, L.^{da}

1.º vogal — Nélia Maria Gomes Dinis Silva, representante de Felisberto Manuel Correia da Silva.

2.º vogal — Fernando da Silva Gameiro, representante de Luís Gameiro & Filhos, L.^{da}

3.ª vogal — José Faustino Antunes.»

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A. — Constituição

Estatutos aprovados em 7 de Fevereiro de 2011.

TÍTULO I

Estatutos da Comissão de Trabalhadores da EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A.

Os trabalhadores da EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A., adiante designada Empresa, no exercício dos direitos conferidos pela Constituição e pela lei, dispostos a reforçar os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT, e que incluem também o regulamento eleitoral para a eleição da CT.

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da Empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos nos termos do artigo 90.º dos presentes estatutos;

b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 90.º dos presentes estatutos;

c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;

d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da CT a comissões coordenadoras;

e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 73.º dos presentes estatutos;

f) Subscrever como proponente propostas de candidaturas as eleições, nos termos do artigo 74.º dos presentes estatutos;

g) Eleger e ser eleito membro da CT;

h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 88.º dos presentes estatutos;

j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;

k) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da Empresa;

l) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 6.º dos presentes estatutos;

m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;

n) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;

o) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;

p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 87.º

Artigo 3.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Artigo 4.º

Plenário — Natureza e competência

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da Empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º dos presentes estatutos.

Artigo 5.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 e destituí-la a todo o tempo;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Empresa;
- e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

SECÇÃO III

Plenário — Funcionamento

Artigo 6.º

Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria ou por requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da Empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais enumerados no artigo 28.º dos presentes estatutos.

Artigo 8.º

Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Empresa;
- c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

Artigo 9.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da Empresa.

2 — Para a destituição da CT e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Empresa a participação mínima no plenário deve corresponder a 25 % dos trabalhadores da Empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

Artigo 11.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — O voto é secreto nas acções referentes à eleição e destituição da CT, à eleição e destituição de representantes nos órgãos estatutários da Empresa e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e pela forma indicada nos artigos 68.º a 86.º destes estatutos.

3 — Salvo nos casos enumerados no número anterior, a votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Para a destituição dos representantes nos órgãos estatutários da Empresa;
- c) Para alteração dos estatutos da CT.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 12.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros, ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da Empresa;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento o eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 13.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da Republica, na lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Intervir directamente na reorganização da Empresa ou dos seus serviços;
- b) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- c) Defender os interesses dos trabalhadores;
- d) Participar na gestão dos serviços sociais da Empresa;
- e) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;
- f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- g) Em geral exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos tem a CT os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação 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) Exigir da Empresa, e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

d) Estabelecer laços de solidariedade cooperação com as CT de outras empresas;

e) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da Empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Reuniões com o órgão de gestão da Empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da Empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes

Artigo 18.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da Republica 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 a Empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a Empresa abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- g) Situação contabilística da Empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes.
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para fiscais;

j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da Empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º dos presentes estatutos, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT os seguintes actos:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da Empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimentos ou áreas de negócio;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da Empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da Empresa;
- f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da Empresa ou estabelecimento;
- i) Aprovação dos estatutos das empresas do sector empresarial do Estado e das respectivas alterações;
- j) Nomeação de gestores para as Empresas do sector empresarial do Estado.

2 — O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 15 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 — Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.

Artigo 20.º

Reorganização de serviços

Em especial, para intervenção na organização de serviços a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 18.º, sobre os

planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de organização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da Empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 21.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela Empresa sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela Empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 22.º

Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica a nível da empresa, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que sejam pertinentes e de sobre eles emitir pareceres.

2 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente de preâmbulo, dos diplomas que os aprovarem.

Artigo 23.º

A CT participa na gestão dos seguintes serviços sociais destinados aos trabalhadores da Empresa.

a) Cantinas;

b) Organismos de previdência social, saúde e segurança social, nomeadamente nos seguros de saúde e trabalho.

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT**Artigo 24.º****Condições e garantias da actuação da CT**

As condições e garantia do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 25.º**Tempo para o exercício do voto**

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

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 26.º**Reuniões na Empresa**

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades.

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.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da Empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 27.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.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 28.º**Direito de afixação e de distribuição de documentos**

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado e para o efeito posto à sua disposição

pela Empresa. Em caso de inexistência deste local, podem em alternativa ser usados os locais mais frequentados pelos trabalhadores. Adicionalmente, os mesmos materiais supracitados podem ser divulgado por *e-mail*, criado especificamente para o efeito.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

3 — A CT tem o direito de usar a infra-estrutura informática e de telecomunicações para efeitos divulgação de documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores e ao funcionamento da CT.

Artigo 29.º**Direito a instalações adequadas**

1 — A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da Empresa para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da Empresa.

Artigo 30.º**Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da Empresa meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º**Crédito de horas**

Os trabalhadores da Empresa que sejam membros da CT dispõem para o exercício das respectivas atribuições de um crédito de horas não inferior a 25 horas por semana.

Artigo 32.º**Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da Empresa que sejam membros da CT.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na Empresa.

Artigo 33.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, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo influírem sobre a CT, designadamente

através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 34.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 35.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

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;

Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 36.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 54.º e 55.º da Constituição, com a lei e com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências na legislação aplicável.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT gozam de protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 38.º

Transferência de local de trabalho dos representantes dos trabalhadores

Os membros da CT não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT.

Artigo 39.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhador candidato a membro de qualquer dos corpos sociais de associação sindical ou que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2 — A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores só não é decretada se o

tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

3 — A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

4 — Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º do Decreto-Lei n.º 7/2009 ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 40.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1 — A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

2 — Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

Artigo 41.º

Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 39.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até três anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 39.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial o representante visado mantém-se em actividade não podendo ser prejudicado quer na sua actividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

SECÇÃO IV

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 42.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 53.º

Artigo 43.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

SECÇÃO V

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 44.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da Empresa ou num dos seus estabelecimentos.

Artigo 45.º

Composição

A CT é composta pelo número de elementos de acordo com a lei vigente.

Artigo 46.º

Duração do mandato

- 1 — O mandato da CT é de dois anos.
- 2 — A CT entra em exercício no dia posterior à fixação da acta da respectiva eleição.

Artigo 47.º

Perda do mandato

- 1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.
- 2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 48.º

Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

- 1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.
- 2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.
- 3 — A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.
- 4 — Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

Artigo 49.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.
- 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 50.º

Coordenação da CT

- 1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado executivo composto por três membros, eleito na primeira reunião após a investidura.
- 2 — Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

Artigo 51.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 52.º

Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

Artigo 53.º

Reuniões da CT

- 1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificados;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 54.º

Convocatória das reuniões

- 1 — A convocatória das reuniões é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.
- 2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalho a todos os membros da CT.

Artigo 55.º

Prazos de convocatória

As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da CT.

1 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 56.º

Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

CAPÍTULO III

Representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Empresa

Artigo 57.º

Especificação dos representantes

Nos termos da lei, os trabalhadores da Empresa têm o direito de designar:

- a) Um representante para o conselho de administração;
- b) Um representante para o conselho fiscal.

Artigo 58.º

Forma de designação dos representantes

Os representantes referidos no artigo anterior são eleitos pelos trabalhadores permanentes da Empresa, por iniciativa da CT, dentro do prazo de 60 dias contados a partir da data de nomeação oficial dos restantes membros dos órgãos que devem integrar.

Artigo 59.º

Eleição

1 — A eleição rege-se nos termos do artigo 69.º

2 — Se os trabalhadores tiverem direito de designar mais de um representante para qualquer órgão da Empresa, a eleição faz-se segundo o princípio de representação proporcional

Artigo 60.º

Duração do mandato

1 — O mandato dos representantes coincide, quanto à sua duração, com o dos órgãos estatutários da Empresa para os quais são eleitos.

2 — Se os órgãos estatutários da Empresa forem destituídos ou dissolvidos antes de completarem o respectivo mandato, compete à CT deliberar sobre a necessidade ou desnecessidade de promover nova eleição.

Artigo 61.º

Substituição de representantes

1 — Em caso de renúncia ou impossibilidade definitiva, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a

que pertence o representante a substituir, ou pelo suplente mais votado da respectiva lista.

2 — Se não puder funcionar o sistema previsto no número anterior, a CT promove nova eleição no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 62.º

Natureza das funções

1 — Os trabalhadores eleitos exercem as funções previstas na lei e nos estatutos da Empresa, em representação do colectivo de trabalhadores cujos interesses de classe devem reflectir em todas as posições, decisões e atitudes que venham a tomar.

2 — Os representantes, através do exercício da respectiva competência legal e estatutária, defendem os interesses fundamentais dos trabalhadores e da economia nacional.

3 — Os representantes, segundo a competência dos respectivos órgãos, devem acompanhar e conhecer em permanência toda a actividade da Empresa e dos seus órgãos, impedindo e denunciando qualquer tentativa de marginalização, discriminação ou limitação de direitos que contra eles seja feita.

Artigo 63.º

Representantes nos órgãos deliberativos, consultivos e de fiscalização

Os representantes dos trabalhadores no conselho fiscal submetem previamente à apreciação do plenário as questões sobre as quais, no órgão de Empresa que pertencem, deverão pronunciar-se e assumem a posição definida pelos trabalhadores.

Artigo 64.º

Ligação ao colectivo dos trabalhadores

1 — Os representantes reúnem mensalmente com a CT, estabelecendo com ela as formas permanentes de informação, apoio recíproco e cooperação.

2 — A CT assegura sempre que necessário o apoio à actividade dos representantes.

3 — Os representantes elaboram um relatório anual, que submetem à apreciação do plenário sobre a actividade desenvolvida durante respectivo período.

4 — Os representantes, directamente ou através da CT, mantém os trabalhadores permanentemente informados sobre todos os assuntos relevantes para os direitos e interesses dos trabalhadores.

5 — Sempre que necessário, os representantes submetem à apreciação da CT ou do plenário as questões relacionadas com o exercício das suas funções.

6 — Os representantes podem ser chamados em qualquer altura para dar conta da sua actividade ou esclarecer os problemas da Empresa perante o plenário.

7 — Os representantes têm o dever de exercer as suas funções em estreita ligação com colectivo dos trabalhadores, através da CT.

Artigo 65.º

Responsabilidade dos representantes

1 — Os representantes que não cumprirem o disposto nestes estatutos ou no programa de acção podem ser censurados pelo plenário e destituídos, a todo o tempo, consoante a gravidade das suas acções ou omissões.

2 — A destituição processa-se nos termos dos artigos 88.º e 89.º

3 — Em caso de destituição, a CT promove a eleição no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 66.º

Garantias de dedicação aos interesses dos trabalhadores

1 — Ao candidatarem-se à eleição, os representantes assumem o compromisso de abdicarem, a favor da CT, da diferença entre a remuneração que lhes cabe como membros dos órgãos estatutários da Empresa e o salário que receberiam se continuassem a exercer a actividade profissional, sem prejuízo financeiro para o próprio, derivado do cumprimento das obrigações fiscais e de segurança social.

2 — Para o efeito previsto no n.º 1, os representantes dão autorização e instruções ao serviço competente da Empresa para proceder ao desconto daquela importância na fonte e respectiva remessa à CT.

3 — As importâncias resultantes do disposto neste artigo constituem receita da CT.

Artigo 67.º

Condições e garantias para o exercício das funções de representante

1 — Os representantes não podem ser prejudicados nos seus direitos enquanto trabalhadores devido ao exercício das suas funções e, sem prejuízo de regime legal ou convencional mais favorável, estão sujeitos, de acordo com a lei, ao regime de suspensão do contrato individual de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

2 — Os representantes gozam da protecção legal contra as sanções abusivas que por motivo do exercício das suas funções nos órgãos estatutários da Empresa lhes sejam aplicáveis e na sua qualidade de trabalhadores subordinados.

3 — Enquanto membros de pleno direito dos órgãos estatutários da Empresa ou por actos praticados no exercício das respectivas funções, os representantes não estão sujeitos ao poder disciplinar da respectiva entidade patronal.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 68.º

Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis os trabalhadores permanentes da Empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 69.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto, dos que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta e segundo o princípio de representação proporcional.

Artigo 70.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por elementos do plenário, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas até ao máximo de cinco elementos.

2 — Os delegados são designados no acto de representação das respectivas candidaturas.

Artigo 71.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 72.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais indicados no artigo 28.º

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da Empresa, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 73.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % trabalhadores permanentes da Empresa.

Artigo 74.º

Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 75.º

Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita nos termos do artigo 74.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 76.º

Rejeição de candidatura

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de três dias a contar da data de 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 notificadas pela comissão eleitoral 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 comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 77.º

Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 72.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 78.º

Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da aceitação de 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.

4 — As candidaturas fornecem, até cinco dias, após a data da eleição, as contas da respectiva campanha à comissão eleitoral que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

Artigo 79.º

Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os locais de trabalho da Empresa.

3 — A votação decorre durante todo o período de funcionamento da Empresa, tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante o horário que lhe for aplicável, com a possibilidade de o fazer no período de trinta minutos anteriores ao início ou de sessenta minutos após o termo do seu período de trabalho.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 80.º

Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos locais de trabalho com um mínimo de 10 eleitores.

2 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 81.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.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 82.º

Boletins de voto

1 — O voto 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/símbolos, se todas as 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 de votos fica a cargo da comissão eleitoral que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 83.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.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto 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 ao acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do total de páginas que é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

Artigo 84.º

Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do 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 assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) 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 85.º

Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar cinco minutos após o término da votação

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 86.º

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 nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia aos órgãos de gestão da Empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue em protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;

b) Cópia da acta de apuramento global.

Artigo 87.º

Recursos para impugnação da eleição

1 — O pedido de impugnação poderá ser exarado numa declaração a entregar à comissão eleitoral, da qual será passado recibo, ou através de correio registado com aviso de recepção, até cinco dias úteis após a votação.

2 — Os pedidos de impugnação deverão ser fundamentados e podem incluir os documentos de prova que o impugnante entender necessários.

3 — É à comissão eleitoral que compete julgar os pedidos de impugnação.

4 — Da decisão da comissão eleitoral cabe recurso, nos termos da lei.

Caso a comissão eleitoral decida anular as eleições, estas deverão ser repetidas no prazo máximo de 30 dias, após a data da anulação, com as mesmas candidaturas.

Artigo 88.º

Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da Empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores permanentes da Empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 72.º e 73.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição deve ser fundamentada e é subscrita, no mínimo, por 100 ou 20 % trabalhadores permanentes.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário nos termos do artigo 13.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 89.º

Eleição e destituição dos representantes nos órgãos estatutários da Empresa

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 13.º, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da

empresa são eleitos e destituídos segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

Artigo 90.º

Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 13.º, as deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, segundo a lei vigente.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 91.º

Omissões

Os casos omissos nos presentes estatutos serão tratados de acordo com a Constituição e a lei aplicável.

Artigo 92.º

Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da data de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 21 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 155 do livro n.º 1.

Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A. — Alteração

Alteração aprovada em 31 de Janeiro de 2011 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 28 de Fevereiro de 2006.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A., no exercício dos seus direitos constitucionais e que a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes confere, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores 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 reco-

nhecidos 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.

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 independência recíproca, a organização sindical dos trabalha-

dores 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) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

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 ouvidas 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 junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa 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

Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

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 Sub./CT 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. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

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, 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 CT localiza-se nas instalações da Rechousa, Rua da Rechousa, 301/305, 4410-222 Canelas, Vila Nova de Gaia.

Artigo 40.º

Composição

1 — A CT é composta por 11 elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores 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 CT é de quatro anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas 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 quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A CT articulará a sua acção e actividade com a actividade das subcomissões de trabalhadores e será 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 CE

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, na sua falta, por, no mínimo, de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, 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 CE referida no numero anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3 — Compete à CE:

- 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) Apreçar 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.

4 — Funcionamento da CE:

- 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, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

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 — Na falta da CE, o acto eleitoral pode ainda ser convocado por 100 ou 20 % dos 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 é 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 10 dias a contar do apuramento a proclamação é afixada com 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 10 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 CT, 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 21 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 155 do livro n.º 1.

A-VISION — Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal, L.ª — Alteração

Alteração, aprovada em 25 de Janeiro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2009.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — A comissão eleitoral entra em funções 30 dias antes das eleições e cessará funções logo que a eleição da Comissão de Trabalhadores seja publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 77.º

Património

1 — 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 à empresa.

Registado em 23 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 155 do livro n.º 1.

II — ELEIÇÕES

Companhia Nacional de Bailado

Eleição em 1 de Fevereiro de 2011 para o mandato de um ano.

Efectivos:

Carla Cristina Esteves Pereira, bilhete de identidade n.º 10032436.

Tomislav Petranovic, passaporte H0913419.

José Carlos Pereira Barreira de Oliveira, bilhete de identidade n.º 6227421.

Suplentes:

Frederico Mendes Gameiro Sousa, bilhete de identidade n.º 11935083.

João Carlos Petrucci Pinto da Silva, bilhete de identidade n.º 8202665.

Hugo Xavier Madeira Coito de Sousa Carmo, passaporte H368652.

Registado em 18 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 155 do livro n.º 1.

Sociedade de Construções Soares da Costa, S. A.

Eleição em 31 de Janeiro de 2011 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

José Silva Marfins — torneiro mecânico, portador do cartão de cidadão n.º 9820734, validade — 9 de Março de 2015.

António de Oliveira Santos — fiel de armazém, portador do bilhete de identidade n.º 5771520, emitido em 16 de Novembro de 2001 pelo arquivo de Lisboa.

Adriano Carvalheira Pereira — armador de ferro, portador do cartão de cidadão n.º 5855102, validade — 23 de Novembro de 2015.

José de Jesus de Sousa — riscador, portador do bilhete de identidade n.º 3359661, emitido em 23 de Fevereiro de 2001 pelo arquivo do Porto.

Hélder Fernando Sousa Costa — facejador, portador do cartão de cidadão n.º 12440891, validade — 23 de Fevereiro de 2014.

Vítor Manuel Ribeiro de Matos — mecânico, portador do cartão de cidadão n.º 1029983, validade — 24 de Março de 2015.

Joaquim da Silva Barros — encarregado, portador do cartão de cidadão n.º 3987532, validade — 21 de Abril de 2015.

José Manuel Paula Gonçalves — agente de produção, portador do bilhete de identidade n.º 4905641, emitido em 24 de Junho de 2008 pelo arquivo de Aveiro.

Manuel Cortez da Silva — condutor-manobrador, portador do bilhete de identidade n.º 5896645, emitido em 1 de Junho de 2004 pelo arquivo de Lisboa.

Ricardo Maurício da Silva Oliveira — condutor-manobrador, portador do bilhete de identidade n.º 11719132, emitido em 3 de Julho de 2007.

Manuel Costa Silva — carpinteiro, portador do cartão de cidadão n.º 5883985, validade — 19 de Maio de 2015.

Suplentes:

Abílio Manuel Pinto Ferreira — condutor-manobrador, portador do bilhete de identidade n.º 8591077, emitido em 2 de Dezembro de 2003 pelo arquivo de Lisboa.

Joaquim Alonso Sousa Lago — ajudante de fiel de armazém, portador do bilhete de identidade n.º 3246877, emitido 23 de Fevereiro de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Fernando Marinho Ferreira — canalizador, portador do bilhete de identidade n.º 5710841 emitido em 2 de Fevereiro de 2001.

Abílio Manuel Ferreira Bártolo — motorista, portador do cartão de cidadão n.º 6472904, validade — 23 de Julho de 2015.

Manuel Fernando das Neves Moreira Roque — serrador de fita, portador do bilhete de identidade n.º 10241338, emitido em 29 de Novembro de 2006 pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 21 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 155 do livro n.º 1.

EDISOFT — Empresa de Serviços e Desenvolvimento de Software, S. A.

Eleição em 7 de Janeiro de 2011 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

1.º Jorge Manuel Cordeiro Lopes — n.º 103.

2.º Paulo Miguel Nunes do Carmo — n.º 89.

3.º Sérgio Miguel Priorinho Amado — n.º 94.

Registado em 21 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 155 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

SECIL — PREBETÃO — Prefabricados de Betão, 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 de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na

Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 9 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SECIL — PREBETÃO — Prefabricados de Betão, S. A.:

«Pela presente comunicação a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 20 de Maio de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo indicada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

SECIL — PREBETÃO — Prefabricados de Betão, S. A.

Porto Santiago, Estrada da Cidreira, 3025-300 Coimbra.»

Automóveis Citroën, 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 Centro, Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 16 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Automóveis Citroën, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 18 de Maio de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo indicada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Automóveis Citroën, S. A.:

Rua de Vasco da Gama, 20, 2685-244 Portela, Loures.»

MAXAMPOR, 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 Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho, na empresa MAXAMPOR, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, de acordo com a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 12 de Maio de 2011 se realizará na empresa MAXAMPOR, S. A., Estrada Nacional n.º 118, ao quilómetro 1, Rego da Amoreira, 2890-168 Alcochete, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST.»

AQUATÉCNICA — Sociedade de Construções, L.^{da}

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 na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de Fevereiro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, na empresa AQUATÉCNICA — Sociedade de Construções, L.^{da}:

«Nos termos e para os efeitos do dispositivo no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa AQUATÉCNICA — Sociedade de Construções, L.^{da} (Hotel Eden), para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 25 de Maio de 2011, no horário compreendido entre as 8 e as 14 e entre as 18 e as 20 horas, no refeitório da empresa, na Avenida de Sabóia, 209, Monte Estoril, 2769-502 Estoril.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Mora Portugal, Sociedade Unipessoal, L.^{da}

Eleição em 21 de Janeiro de 2011.

Efectivo — Custódio Ribeiro Antunes, bilhete de identidade n.º 10883482, emitido em 29 de Junho de 2005, pelo arquivo de Lisboa.

Suplente — Pedro Alexandre Perames Azevedo, bilhete de identidade n.º 9859891, pelo arquivo de Braga.

Observação. — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º do mesmo diploma.

Registado em 17 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 51 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Águeda

Eleição realizada em 21 de Janeiro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2010.

Efectivos

Nome	Número do bilhete de identidade/ cartão do cidadão	Validade/emissão	Arquivo
António Augusto Pires da Conceição	05069819	24 de Junho de 2015	Cartão do cidadão.
Milton Jorge Conceição Reis	1161663	17 de Maio de 2013	Cartão do cidadão.
Miguel Alexandre Matos de Almeida	11350417	20 de Abril de 2013	Cartão do cidadão.
José Manuel dos Santos Pomar	08578359	20 de Abril de 2013	Cartão do cidadão.

Suplentes

Nome	Número do bilhete de identidade/ cartão do cidadão	Validade/emissão	Arquivo
Ana Maria Almeida Correia	5558256	25 de Setembro de 2012.	Lisboa.
Sílvia Mariana Teixeira N. Rodrigues	7604493	18 de Abril de 2018	Aveiro.
Célia Maria Videira Tavares Lavoura	09802469	2 de Fevereiro de 2014.	Cartão do cidadão.
Jorge Manuel Pereira Pinheiro	12108784	24 de Março de 2015	Cartão do cidadão.

Registado em 17 de Fevereiro de 2011, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 51 do livro n.º 1.